

RESOLUCIÓN RECTORÍA No. 7632

10 DIC 2020

" POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EN LA VIGENCIA 2020, EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO "

El Rector delegado de la Universidad del Quindío, mediante Resolución de Rectoría No. 7610 del 9 de diciembre del 2020 en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas en la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, y los Acuerdos del Consejo Superior No. 005 del 28 de febrero del 2005 "Estatuto General", y 011 del 26 de agosto del 2013 "Estatuto Administrativo", y,

CONSIDERANDO:

- A. Que la autonomía universitaria es una facultad reconocida mediante la Constitución Política, que se traduce en el reconocimiento que el Constituyente hizo de la libertad jurídica que tienen las instituciones de Educación Superior reconocidas como universidades, para autogobernarse y auto determinarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley les señalen.
- B. Que, con fundamento en el Derecho Universitario, el sentido de la autonomía no es otro que brindar a las universidades la discrecionalidad necesaria para desarrollar el contenido académico, administrativo y financiero de acuerdo con las múltiples capacidades creativas de aquellas, con el límite que encuentra dicha autonomía en el orden público, el interés general y el bien común.
- C. Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 54 y 67 establece como obligación del Estado y de los empleadores ofrecer a sus trabajadores formación y habilitación profesional y técnica.
- D. Que el Decreto-Ley 1567 de 1998 emanado de la Presidencia de la Republica, creó el Sistema de Estímulos para los empleados de Estado, y en su artículo 13 lo definió como: *"el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales"*
- E. Que el Sistema de Estímulos deberá contar con las finalidades y los fundamentos establecidos el Decreto-Ley 1567 de 1998.
- F. Que según el artículo 17 de la norma indicada las Entidades Públicas actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales, así mismo dispone que los Comités Institucionales e Interinstitucionales de Empleados del Estado participarán en el diseño y la ejecución de programas.

Mano
Quindío

RESOLUCIÓN RECTORÍA No. 7632

10 DIC 2020

" POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EN LA VIGENCIA 2020, EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO "

- G. Que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se deberá poner en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- H. Que el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.1 dispone: *"Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social."*
- I. Que el Acuerdo del Consejo Superior No. 011 del 26 de agosto del 2013, "por medio del cual se expidió el estatuto de personal administrativo y sistema de carrera especial para el personal administrativo de la Universidad del Quindío", estableció en su artículo 53 el plan de estímulos e incentivos de la siguiente manera: *"los empleados que se distingan por sus méritos en la prestación de sus servicios, se harán acreedores a los estímulos y distinciones que determine la Universidad"*.
- J. Que el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025, establece en su PILAR ESTRATÉGICO 5: Bienestar y Cultura Creativa. Objetivo Estratégico – De Impacto – Bienestar y Cultura Creativa: Asegurar un enfoque humano multidimensional en todos los procesos de bienestar, mediante su transversalización, para consolidar la formación integral y el mejoramiento del clima organizacional.
- K. Que como consecuencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria decretada mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 por el Ministro de Salud y Protección Social, el señor Presidente de la República expidió la Directiva Presidencia 02 del 12 de marzo de 2020, impartiendo directrices a las entidades del orden nacional, e invitando a las del orden territorial, para que adoptaran como mecanismo de contingencia en relación con los posibles impactos en la salud de personas que pueda generar la enfermedad por COVID-19 (declarada el 11 marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una pandemia), y con el propósito de garantizar la prestación del servicio público, el trabajo en casa haciendo uso de las tecnologías de información y las comunicaciones, precisando que la misma no constituía una forma de teletrabajo.
- L. Que como consecuencia de la implementación del trabajo en casa como medida de contención y protección de los servidores públicos, la implementación del plan de institucional de capacitaciones se debe hacer con el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- M. Que se hace necesario expedir desde la Rectoría, el acto administrativo que adopte el Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios administrativos para la vigencia 2020 y se adelanten los trámites respectivos para garantizar su implementación.

Que, por lo anteriormente expuesto,



RESOLUCIÓN RECTORÍA No. 7632
10 DIC 2020

" POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EN LA VIGENCIA 2020, EL PLAN DE
ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS
FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL
QUINDÍO "

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Estímulos, Incentivos y bienestar social para los funcionarios administrativos de la universidad del Quindío para La vigencia 2020, el cual se encuentra contenido en documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: VIGENCIA. El presente Acto Administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas aquellas normas que le sean contrarias, especialmente las contenidas en la Resolución de Rectoría No. 6205 del 10 de junio de 2019, "*Por medio de la cual se aprueba para la vigencia 2019 el plan de estímulos e incentivos para los funcionarios administrativos de Planta de la Universidad del Quindío*"

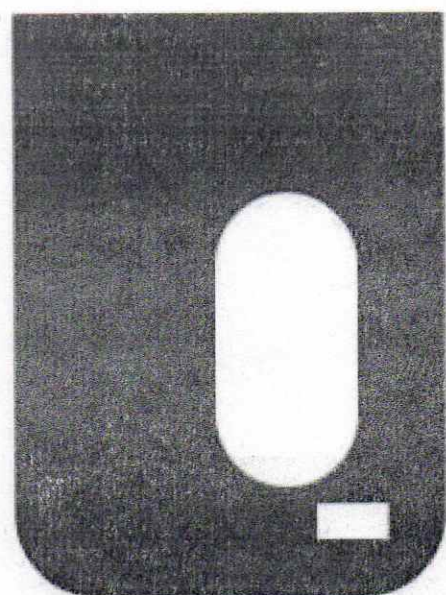
PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia, Quindío, el 10 DIC 2020



LUIS FERNANDO POLANIA OBANDO
Rector (D)

NOMBRES Y APELLIDOS		FIRMA
PROYECTÓ Y ELABORÓ	GLORIA CRISTINA ZULETA RINCÓN	
REVISÓ	VICTOR ALFONSO VELEZ MUÑOZ	
APROBÓ	ESTELLA LOPEZ DE CADAVID	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y soportes (de ser el caso) y lo encontramos ajustado en términos técnicos y administrativos; así como a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, queda bajo nuestra responsabilidad.		



UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

COMISIÓN DE PERSONAL
AREA DE GESTIÓN HUMANA



Por una Universidad
PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA

www.uniquindio.edu.co

CONTENIDO

1.	ALINEACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2016-2025	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	OBJETIVOS	4
3.1	Objetivo General	4
3.2	Objetivos Específicos	4
4.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD PÚBLICA	4
5.	BENEFICIARIOS	5
6.	PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS	5
6.1	Responsabilidades de los beneficiarios	5
7.	COMPONENTES DEL PLAN ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	6
8.	GESTIÓN PRESUPUESTAL	7
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	7
10.	DIVULGACIÓN	8
11.	EVALUACIÓN E INDICADORES	8
12.	BIBLIOGRAFÍA	9

2/4

2/4

1. ALINEACION CON EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2016-2025

El Plan de estímulos, incentivos y Bienestar Social del personal administrativo de la Universidad del Quindío, está alineado con el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025, en su PILARES ESTRATÉGICOS número 4: Gestión Creativa. Objetivo Estratégico – De Impacto – De Gestión Creativa: Fortalecer la gestión universitaria y el mejoramiento continuo, a través de la innovación y la creatividad para alcanzar y sostener la acreditación institucional y el número 5: Bienestar y Cultura Creativa. Objetivo Estratégico – De Impacto – Bienestar y Cultura Creativa: Asegurar un enfoque humano multidimensional en todos los procesos de bienestar, mediante su transversalización, para consolidar la formación integral y el mejoramiento del clima organizacional.

Así el plan de estímulos e incentivos se enfoca en mantener y mejorar el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios que favorezcan el de bienestar físico, mental, social, emocional y profesional de sus empleados, a través de actividades y acciones que apunten a minimizar los riesgos psicosociales, potencializar sus capacidades profesionales y productividad, en aras de fortalecer el sentido de pertenencia, la humanización en el ejercicio de sus funciones y servicios prestados a la comunidad.

En concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional, la Misión, Visión, Principios y Valores y la normatividad aplicable al tema de estímulos e incentivos, la Universidad del Quindío, a través de la Comisión de Personal y del área de Gestión Humana liderará acciones que favorezcan el bienestar, el desarrollo individual y familiar de sus funcionarios al igual que las relaciones con el medio ambiente.

2. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de 1998**, *“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores del estado.”*
- **Ley 909 de 2004**, *“Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.*
- **Decreto 1083 de 2015**, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*
- **Ley 734 de 2002**, *“Por medio del cual se expide el Código Disciplinario Único”*
- **Acuerdo del Consejo Superior N° 011 del 26 de agosto de 2013**, *“Por medio del cual se expide el estatuto de personal administrativo y Sistema de Carrera Especial para el personal administrativo de la Universidad del Quindío”*

2.4/

2.4/

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida laboral del talento humano de la Universidad del Quindío y su desempeño profesional, a través de acciones participativas, que incidan favorablemente en el desarrollo humano y el clima organizacional, contribuyendo al logro de metas y objetivos institucionales.

3.2 Objetivos Específicos

- Programar y desarrollar actividades de tipo educativo, recreativo, deportivo y cultural, para los funcionarios y su grupo familiar que contribuyan a una mejor calidad de vida laboral.
- Incentivar el sentido de pertenencia y la calidad del servicio prestado por los funcionarios Uniquindianos.
- Fortalecer los programas para el mejoramiento del clima organizacional en la Institución.
- Establecer la metodología de ejecución del presente plan.

4. POLÍTICA DE INTEGRIDAD PÚBLICA

El presente plan, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual en su Enfoque del Talento Humano incluye la integridad pública, consistente en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos, la aborda a través de:

- **Trabajo con seres humanos:** Dar la oportunidad de crecimiento personal a los funcionarios en las dimensiones del ser humano, en lo espiritual, social, afectivo y físico.
- **Relaciones justas:** Promover el reconocimiento en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- **Reciprocidad:** Beneficiar directa o indirectamente, tanto a los empleados como a la Universidad del Quindío
- **Objetividad y transparencia:** Divulgar a los empleados de la Universidad, los criterios objetivos y condiciones en la asignación de las actividades a realizar.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del presente Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social, los siguientes:

CONCEPTO/ÁREA	BENEFICIARIOS
ESTIMULOS	Funcionarios administrativos
INCENTIVOS (Pecuniario)	Funcionarios administrativo de carrera
INCENTIVOS (No Pecuniarios)	Funcionarios administrativos
BIENESTAR SOCIAL	Funcionarios administrativos

6. PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

El presente Plan se elabora a través de la detección, recolección y análisis de resultados de diagnóstico de necesidades arrojado por la encuesta de expectativas de bienestar laboral, en la cual participan en cada vigencia los funcionarios de la Universidad del Quindío.

6.1 Responsabilidades de los beneficiarios

Las personas vinculadas a la Universidad del Quindío que se benefician del presente Plan, tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las actividades a las cuales se inscriba (n) y con la agenda establecida por el área de Gestión Humana para tal fin.
- Los asistentes a los diferentes eventos programados deberán evaluar las actividades en las que participen, utilizando el formato establecido en la Institución.

NOTA: Los líderes de macro-procesos deberán facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos y/o actividades presenciales o virtuales que programe la entidad y/o en las cuales desee (n) participar los mismos.

127

127

7. COMPONENTES DEL PLAN ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
ESTÍMULOS	SALUD	Promover hábitos saludables en los funcionarios a través de programas de promoción y prevención de la salud.
	CULTURAL	Promover desarrollo humano a través de actividades que favorezcan las expresiones artísticas y culturales de los funcionarios.
	DEPORTIVO	Promover hábitos saludables a través de la promoción de la actividad física y deportiva de los funcionarios.
	RECREATIVO	Desarrollar actividades de sana recreación de los funcionarios de la entidad.
	FAMILIAR	Realizar actividades que fortalezcan la unión familiar del funcionario.
INCENTIVOS	NO PECUNIARIOS	Reconocer a los funcionarios tiempo de Permanencia en la institución (Quinquenios), fechas reconocidas nacionales. (Día de la Secretaria, día del Docente, día de la familia, día de la felicidad, día del servidor público), entre otros.
	PECUNIARIOS	Otorgar apoyo económico a los funcionarios de Carrera Administrativa, para sufragar los gastos de matrícula de programas de pregrado y postgrado, de conformidad con la normatividad vigente y de acuerdo a la disponibilidad de Recursos financieros de cada vigencia.
BIENESTAR SOCIAL	CLIMA LABORAL	Fortalecer el empoderamiento, sentido de pertenencia y orgullo por laborar en la Institución a través de acciones y actividades que contribuyan al mejoramiento del clima laboral y satisfacción de los funcionarios.
	PREPARACIÓN JUBILADOS	Desarrollar un programa enfocado a la preparación de los funcionarios próximos a jubilarse.
	TELETRABAJO	Otorgar a funcionarios de la Institución la opción del teletrabajo de conformidad con la normativa vigente.

8. GESTIÓN PRESUPUESTAL

La ejecución de las actividades a desarrollar planeadas en el presente Plan de Estímulos, incentivos y bienestar social, queda sujeta al presupuesto asignado por la entidad para cada vigencia.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Área	Actividad / Evento	Mes y año 2020											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Ferias de servicios para la promoción y prevención de la salud.												
	Actividades artísticas y culturales												
	Actividades Recreativas y Deportivas												
	Celebración semana de la Familia												
	Actividades ambientales												
	Día de la Mujer												
	Día del Hombre												
	Día de la Felicidad												
	Día de la Secretaria												
	Día del trabajo												
	Día del Docente												
	Día Nal del Servidor Público (Actividad cultural-capacitació)												
	Día del Jubilado (Capacitaciones)												
	Día de la Salud Mental												
	Día de los Niños												
INCENTIVOS (PECUNIARIOS)	Incentivos Formación												
	Programa acompañamiento a jubilados.												

10. DIVULGACIÓN

El presente Plan será socializado por el Área de Gestión Humana a todos los funcionarios de la Universidad del Quindío, a través de los diferentes medios de comunicación institucionales.

11. EVALUACIÓN E INDICADORES

La evaluación del presente Plan se realizará de conformidad con los lineamientos institucionales y los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, haciendo referencia al cumplimiento de objetivos, plazos establecidos y recursos asignados.

- **Indicador de Eficiencia:** Refleja el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado; permite valorar cumplimiento de actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. A través de indicadores de eficiencia se le hace seguimiento a la formulación y ejecución del Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos.
- **Indicador de Eficacia:** Refleja el logro de los atributos del producto que satisface las necesidades, deseos y demandas de los usuarios. La eficacia se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Permite valorar si los objetivos programados se cumplieron y la cobertura. Los indicadores de eficacia permiten medir los resultados del Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos.
- **Indicador de Efectividad:** Refleja la medida del impacto de los productos o los servicios en el objetivo; por tanto, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente, luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la participación en las actividades programadas.

Para evaluar la ejecución del presente Plan, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA
Eficiencia	Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.
Eficacia	Número de actividades ejecutadas del Plan/ Número de actividades programadas en el Plan) X 100.
	(Número de funcionarios asistentes por actividad programada/ Número de funcionarios potenciales por actividad) X 100.
Efectividad – (Se evalúa cada actividad ejecutada)	(Número de actividades evaluadas satisfactoriamente según programación/actividad ejecutada)

12. BIBLIOGRAFÍA

- *Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998*, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores del Estado.
- *Ley 909 del 23 de septiembre de 2004*. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- *La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión*. Departamento Administrativo de la Función Pública. Octubre 2004.
- *Guía Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012*. Departamento Administrativo de la Función Pública. Noviembre 2012.
- *Decreto 1083 de 2015*, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- *Ley 734 de 2002, "Por medio del cual se expide el Código Disciplinario Único"*
- *Acuerdo del Consejo Superior N° 011 del 26 de agosto de 2013, "Por medio del cual se expide el estatuto de personal administrativo y Sistema de Carrera Especial para el personal administrativo de la Universidad del Quindío"*
- *Manual Operativo de Gestión MIPG Versión 2 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), Dimensión Operativa Talento Humano*

✓

✓



Por una Universidad
PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA



NOMBRE DE LA DEPENDENCIA

Tel: (57) 6 735 9300 Ext
Carrera 15 Calle 12 Norte
Armenia, Quindío – Colombia
correoelectronico@uniquindio.edu.co

Por una Universidad
PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA