



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
MAYOR DE CARTAGENA**

PROYECTO SISTEMA DE ESTÍMULOS UMAYOR

2022



CONTENIDO

CONTENIDO	2	TABLAS	31		INTRODUCCIÓN	42		MARCO LEGAL Y NORMATIVO	
	43		JUSTIFICACIÓN	54		OBJETIVO GENERAL	54.1.	Objetivos específicos	
	65		DESCRIPCIÓN DE FASES DEL PROYECTO	65.1.	Desglose por				
actividades	67		RECURSOS	78		MEDICION Y SEGUIMEINTO	79		ANEXOS
¡Error! Marcador no definido.									

TABLAS

Tabla 1. Planes de accion 2022 Fuente: WAS	17
Tabla 2. Cumplimiento procesos estategicos	25
Tabla 3.Cumplimiento procesos misionales Fuente: Creacion Del autor	30
Tabla 4.Cumplimiento procesos de apoyo Fuente: Creacion Del autor	43

1 | INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la administración pública comprende el Sistema de Estímulos establecidos en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar. Por tanto, con el siguiente proyecto se busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Con el propósito de aumentar el nivel de satisfacción, se plantean estrategias orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida para el cumplimiento de sus objetivos.

Este proyecto se construye teniendo en cuenta los gustos y preferencias referenciados mediante encuesta realizada virtualmente a los empleados. Por otra parte, cumpliendo con los incentivos no pecuniarios estipulados en el decreto 1083 de 2015 se deberá otorgar incentivos pecuniario y no pecuniario según sea el caso, donde se reconocen a los mejores empleados de carrera administrativa, empleados en provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos que para tal efecto se fijen con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo anual anterior, y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio y de su funcionamiento como equipo de trabajo a través del cumplimiento del plan de acción Institucional. De igual manera, acorde a la naturaleza del servicio que presta la Institución, se entregará incentivo al mejor profesor por los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño de cada periodo académico.

2 | MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar. Así mismo la Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias, participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998, Reglamentado por Decreto 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005, Decreto 4661 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

3 | JUSTIFICACIÓN

La finalidad del proyecto de sistemas de estímulos de UMayor, consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Es importante mencionar que el proyecto de estímulos, tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad.

4 | OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral del cuerpo docente y administrativo en la UMayor y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas en la Institución.

4.1. Objetivos específicos

- Crear políticas de incentivos.
- Gestionar entrega de Incentivos a personal docente y administrativos

5 | DESCRIPCIÓN DE FASES DEL PROYECTO

Objetivo general: Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral del cuerpo docente y administrativo en la UMayor y su desempeño laboral, generando

espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas en la Institución

#	Acciones estratégicas	Resultado esperado	Indicador	Medio de verificación	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Crear políticas de incentivos	Acto administrativo de creación de políticas	Sistema de estímulos creado e implementado	Ítem terminado	Enero/2022	Marzo/2022
2.	Gestionar entrega de Incentivos a personal docente y administrativos.	Estímulos entregados al personal	Sistema de estímulos creado e implementado	Ítem terminado	Julio/2022	Diciembre/2022

5.1. Desglose por actividades

Objetivo específico 1: Crear políticas de incentivos.

#	Actividad	Resultado esperado	Indicador	% De avance	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Análisis de evaluación de desempeño para administrativos	EDL diligenciado	Actividad realizada	25%	Enero/2022	Marzo/2022
2.	Análisis de evaluación de desempeño profesoral	Formato diligenciado por WAS	Actividad realizada	25%	Enero/2022	Marzo/2022

Objetivo específico 2: Gestionar entrega de Incentivos a personal docente y administrativos.

#	Actividad	Resultado esperado	Indicador	% De avance	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Diseño de acto administrativo con incentivos pecuniarios y no pecuniarios	Resolución para otorgar incentivos	Aplicación de incentivos	5%	Mayo/2022	Junio/2022
2.	Verificación de incentivos otorgados	Listado de incentivos aprobados	# de incentivos aprobados y entregados	10%	Julio/2022	Diciembre/2022

7 | RECURSOS

A continuación, se detallan los recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto de sistema de estímulo UMayor para el año 2022 por actividad, indicando el responsable y el presupuesto planeado:

#	Actividad	Responsable – Procesos	Corresponsable – Proceso	Presupuesto
1.	Análisis de evaluación de desempeño para administrativos	Directora Humano Talento	Comisión de personal administrativo	2.000.000
2.	Análisis de evaluación de desempeño para docentes	Directora Humano Talento	Comisión de personal profesoral	2.000.000
3.	Diseño de acto administrativo con incentivos pecuniarios y no pecuniarios	Directora Humano Talante	Comisión de personal profesoral y Comisión de personal administrativo	N/A
4.	Verificación de incentivos otorgados	Directora Humano Talante	Comisión de personal profesoral y Comisión de personal administrativo	14.000.000