

RESOLUCIÓN No. 0163 FECHA: 31 ENE 2020

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

**LA Rectora de la Universidad Popular del Cesar**, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y

**CONSIDERANDO:**

Que los Programas de Bienestar, de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, deberán organizarse como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de Bienestar Social que formulen y ejecuten las entidades, permitirán poner en funcionamiento el Sistema de Estímulos para los empleados.

Que dentro de las obligaciones señaladas en el mencionado Decreto Ley 1567 de 1998, está la de organizar anualmente los programas de Bienestar Social.

Que la universidad popular del cesar, incluirá en el presupuesto de cada Vigencia Fiscal la apropiación para cubrir la Inversión del plan de bienestar estímulos e incentivos para los funcionarios de la Universidad..

En mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Popular del Cesar,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos para los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar , Vigencia 2020, el cual forma parte integral de esta Resolución.

RESOLUCIÓN No. 01631 FECHA: 31 ENE 2020

**ARTICULO SEGUNDO.-** La responsabilidad de la ejecución del el Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos para los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar, Vigencia 2020, será ejercida por la División de Bienestar Universitario.

**ARTÍCULO TERCERO** La responsabilidad del Seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos para los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar, Vigencia 2020, será ejercida por la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano.

**ARTÍCULO CUARTO.-** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Valledupar a los 31 ENE 2020

  
**DARLING FRANCISCA GUEVARRA GOMEZ**  
Rectora

Proyectó: Josefina Araujo Arzuaga - DBU  
Revisó: Ingrid Manjarrés Murgas - CGGDH  
Aprobó: Carlos Barriga - Vicerrector Administrativo

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR**  
**DIVISIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL**


**PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS  
FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR – UPC –**

**INTRODUCCIÓN**

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la UPC acorde con la política Nacional de Desarrollo del Talento Humano, tomando como eje fundamental el clima laboral, familiar y socioeconómico de los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar; respondiendo a las necesidades de crecimiento personal y profesional, que fortalezca el mejoramiento de la calidad de vida de nuestro funcionario Upecista y redunde en el desarrollo de nuestra misión.

Con la ejecución de un Plan de Bienestar e Incentivos para el funcionario Upecista, se busca, además de su crecimiento personal, a través del desarrollo de competencias, habilidades, destrezas, valores humanos e institucionales, un ambiente institucional sano, en armonía y sana convivencia, donde la diversidad, la multiculturalidad y la interculturalidad sean factores que faciliten el dialogo de saberes para la construcción de universidad que anhelamos.

Fortalecer el bienestar laboral, permite a los funcionarios ser actores activos en la búsqueda de nuevos conocimientos, responsabilidad, trabajo en equipo, sentido de pertenencia y pertinencia permite ver de manera sistémica y estructural las diferentes situaciones que se presentan en la institución y así mismo, responder de manera oportuna a las exigencias que demanda los usuarios.

Así, Bienestar Institucional, además de dar cumplimiento a la norma, a través de a la ejecución de un plan de Bienestar e Incentivos para los funcionarios de la UPC, hace reconocimiento al Talento Humano, generando condiciones favorables al desarrollo de identidad, participación y lo más significativo a nivel institucional, la eficiencia y la eficacia en su desempeño. 

Este Plan de Bienestar e Incentivos se rige por las normas que regulan el sistema de bienestar social y estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1567 de 1998 modificado por el Decreto 4661 de 2005, y la Ley 909 de 2004, reglamentada a través del Decreto 1227 de 2005, y demás normas que los modifiquen, adicionen o complementen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible de la institución y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.

## **JUSTIFICACIÓN**

El plan de Bienestar e Incentivos de la Universidad Popular del Cesar esta encaminando a generar un espacio dirigido a mejorar las condiciones humanas, físicas, económicas, espirituales y ambientales, basado en la detección de las necesidades del funcionario Upecista.

Estas necesidades son el derrotero que nos permite elaborar un plan centrado en el *ser y el hacer*, donde se logre la disminución del estrés en el ambiente laboral, mejores relaciones interpersonales, mayor productividad, generando condiciones favorables para el trabajador a nivel personal y laboral.

Desde Bienestar Institucional, se pretende abordar las áreas de Salud, Recreación y Deporte, Arte y Cultura, Emprendimiento a través de cursos de Artesanías y Manualidades, cocina saludable, entre otros; identificando permanentemente las necesidades, a través de encuestas y consultas a la población objetivo.

## **OBJETIVOS GENERAL.**

Generar espacios favorables para el bienestar social e incentivos del personal administrativo y docente de la Universidad Popular del Cesar, teniendo en cuenta el marco jurídico que rige para los funcionarios públicos; tomando como eje fundamental el desarrollo humano, potenciando sus capacidades, habilidades y competencias, en el cumplimiento de sus funciones y propendiendo por el cumplimiento de la misión institucional. JA

## **Específicos.**

- Favorecer la cultura de la comunicación institucional, a través de los diferentes canales de información internos y externos
- Crear espacios de sano esparcimiento, a través de actividades lúdicas, deportivas y culturales, fomentando hábitos y estilos de vida saludables

Promover campañas de buen trato y sana convivencia, trabajando los valores humanos e institucionales, fortaleciendo el sentido de pertenencia y pertinencia.

Realizar actividades de integración al personal próximo a pensionarse, como reconocimiento a su labor en la Universidad popular del Cesar.

Potenciar habilidades y destrezas de la mujer Upecista a través de cursos y talleres de artesanías y manualidades, incentivando la mentalidad empresarial.

## **POBLACIÓN OBJETIVO**

El presente plan de Bienestar e Incentivos esta dirigido a los funcionarios administrativos y docentes de la Universidad Popular del Cesar, bajo los principios de la autonomía universitaria, consagrada en el artículo 69 de la CPN, el artículo 53 que amplía el principio de igualdad y de justicia.

## **MARCO NORMATIVO**

El Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado contempla, entre otros artículos los siguientes:

**Artículo 15. “Fundamentos del sistema de estímulos.** Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema: 9

a) **Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, 84

afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;

b) **Equidad y justicia.** Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando;

c) **Sinergia.** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;

d) **Objetividad y transparencia.** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;

e) **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos;

f) **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.”

**Artículo 18: “Programas de bienestar social e incentivos.** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formule y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados

**En su artículo 19. "Programas anuales.** Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".

**Artículo 20. "Bienestar social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias."

**Artículo 21. "Finalidad de los programas de bienestar social.** Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Artículo 22. "Áreas de intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral."

Artículo 23. "Área de protección y servicios sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad."

Artículo 24. "Área de calidad de vida laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos."

**Artículo 25. "Proceso de gestión de los programas de bienestar.** Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los

AM



- lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional;
- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
  - c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver;
  - d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.”

**Artículo 29. “Planes de incentivos.** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

**Artículo 33. “Clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios.** Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional”.

A.4

**Artículo 34. "Plan mínimo de incentivos.** El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior".

**Artículo 37. "Recursos.** Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas".

**Artículo 76. "Los planes de incentivos,** enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades".

**Artículo 77.** "El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Artículo 78.** "Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la

Am

evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.

**Artículo 79.** “Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”.

**Artículo 80.** “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.

Para el cumplimiento del presente plan se implementaran programas y proyectos desde las diferentes secciones adscritas a Bienestar Institucional, así:

**SECCIÓN CULTURAL Y ARTISICA,** Promoviendo la integración de los funcionarios upecista a través de su participación en los diferentes eventos

dm

artísticos y culturales que se presentan, como desfile de piloneras, conformación de grupos de danzas, música, teatro, cine club.

**SECCIÓN DEPORTES Y RECREACIÓN**, cuyo fin es generar espacios de recreación y estilos de vida saludables que fomente en el funcionario Upecista la importancia de la recreación y el deporte como medio de participación e integración en la vida universitaria.

**SECCIÓN AYUDAS SOCIALES**, Se busca promover la integración y la participación del funcionario Upecista, a través de programas de atención a prepensionados, actividades de acompañamiento espiritual y psicosocial a situaciones de duelo, reconocimiento al talento Humano en las fechas especiales, día del servidor público, jornadas de reflexión que fortalezcan el sentido de pertenencia, la eficacia y la eficiencia, jornadas lúdicas, recreativas culturales y deportivas para los funcionarios y sus familias, fortalecimiento de la mentalidad empresarial con la realización de cursos de artesanías y manualidades, entre otros.

**SECCIÓN SERVICIOS MEDICOS ASISTENCIALES**, Se busca promover actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, a través de campañas de Promoción y prevención en planificación familiar, hábitos y estilos de vida saludables, campañas de: control de presión arterial, toma de citologías, glucometrías, fortalecer las salas amigas de la familia lactante (Ley 1823 de 2017; Art. 238 del Código sustantivo del Trabajo

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

Acorde con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, corresponderá al **Grupo de Gestión Desarrollo Humano**, en coordinación con la división de Bienestar Institucional, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, para lo cual se basará en:

- a. Los informes presentados desde Bienestar Institucional, sobre la participación de los servidores públicos y sus familias en las distintas

Am

actividades culturales, recreativas y deportivas, que redunden en la salud física y mental de los mismos.

b. ) Los resultados de la evaluación de impacto realizada por el **Grupo de Gestión Desarrollo Humano** a los beneficiarios del Plan, la cual medirá el grado de mejoramiento de la calidad de vida que tienen los empleados y sus familias en relación directa con el aprovechamiento del Plan.

c. Los resultados del seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos serán presentadas por el jefe de Bienestar Institucional al jefe del **Grupo de Gestión Desarrollo Humano**

9  
du



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FORNATO PLAN DE ACCIÓN - BIENESTAR E INCENTIVOS FUNCIONARIO UPECSA

PLAN DE DESARROLLO: 2017-2025 - Por Una Universidad Transformativa

BIENESTAR INSTITUCIONAL

La Universidad Popular del Cesar, como institución de educación superior oficial del orden nacional, fomenta personas responsables social y culturalmente; con una educación de calidad, integral e inclusiva, que contribuya a la solución de problemas y conflictos, en un ambiente sostenible, con vitalidad nacional e internacional.

En el año 2017, la Universidad Popular del Cesar será una institución de Educación Superior de alta calidad, incluyente y transformadora comprometida en el desarrollo sostenible de la región, con vitalidad nacional e alcance internacional.

VISION:	PERIODO:	AÑO:	2018	ACTIVIDADES:	INDICADORES:	UNIDADES DE MEDIDA:	FRECUENCIA:	RESPONSABLES:	RECURSOS:	ACTIVIDADES:	INDICADORES:	UNIDADES DE MEDIDA:	FRECUENCIA:	RESPONSABLES:	RECURSOS:
MISIONALIDAD	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA
MISIONALIDAD	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA
MISIONALIDAD	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA
MISIONALIDAD	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA
MISIONALIDAD	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA
MISIONALIDAD	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA
MISIONALIDAD	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA
MISIONALIDAD	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA
MISIONALIDAD	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA
MISIONALIDAD	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA	UPECSA

31 ENE 2020

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FORMATO PLAN DE ACCION - BIENESTAR E INCENTIVOS FUNCIONARIO UPCEGSA

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA		BIENESTAR INSTITUCIONAL	
MISION:		Año:	
VISION:		Período:	

Objetivo	Indicador	Valor	Unidad	Fecha	Responsable	Observaciones
La UPC busca soluciones integrales a gran escala que promuevan y solucionen las problemáticas de la realidad social, la vez que aporte al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa	10	maraton haberes y estilos de vida saludable	una actividad mensual	profesionales adscritos División de Bienestar	Espacios abiertos, consultorios	División de Bienestar Institucional y acciones adscritas
La UPC busca soluciones integrales a gran escala que promuevan y solucionen las problemáticas de la realidad social, la vez que aporte al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa	11	jornada de integración y amor por la paz	una jornada al año	profesionales adscritos División de Bienestar	Auditorio y espacios abiertos	División de Bienestar Institucional y acciones adscritas
La UPC promueve por el emprendimiento la innovación, la industria y el bienestar universitario como base para la creación de cultura universitaria permanente	12	programa emprendedor oportu	des actividades al año	profesionales adscritos División de Bienestar	Salones	División de Bienestar Institucional y acciones adscritas
La UPC busca soluciones integrales a gran escala que promuevan y solucionen las problemáticas de la realidad social, la vez que aporte al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa	13	programa inclusión masiva	Desarrollar actividades permanentes a las madres lecturas específicas.	profesionales adscritos División de Bienestar, Departamento de Enfermería	espacios de salón específicos	División de Bienestar Institucional y acciones adscritas, Departamento de Enfermería
La UPC busca soluciones integrales a gran escala que promuevan y solucionen las problemáticas de la realidad social, la vez que aporte al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa	14	campaña buen trato	una actividad mensual	profesionales adscritos División de Bienestar	aulas, espacios abiertos, salones	División de Bienestar Institucional y acciones adscritas
La UPC promueve por el emprendimiento la innovación, la industria y el bienestar universitario como base para la creación de cultura universitaria permanente	15	fechas institucionales día de la mujer, secretaria, madre docente, inapropiable fin de año, apertura libro de empujones	una actividad según fecha especial	profesionales adscritos División de Bienestar	Auditorio y espacios abiertos	División de Bienestar Institucional y acciones adscritas
La UPC busca soluciones integrales a gran escala que promuevan y solucionen las problemáticas de la realidad social, la vez que aporte al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa	16	cursos de espacios y fútbol para hijos de funcionarios	Un curso semestral por disciplina	profesionales adscritos División de Bienestar	Campus deportivo	División de Bienestar Institucional y acciones adscritas

*Josefina Arzuaga*  
 JOSEFINA ARZUAGA  
 Jefe División de Bienestar

9  
 du