



RECTORÍA

RESOLUCIÓN No. 7982

23 ABR 2021

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO, PARA LA VIGENCIA 2021"

El Rector de la Universidad del Quindío 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 Nos. 005 del 28 de febrero del 2005, 011 del 26 de agosto del 2013, y, 20 del 18 de diciembre del 2015, 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, estableció el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual estará conformado por 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 la Ley 909 de 2004, Por medio de la cual se expidieron normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictaron otras disposiciones. Señala en el parágrafo del artículo 36, que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha Ley.
- F. Que la Ley 734 de 2002, Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. De forma paralela a los deberes de los servidores públicos, 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



RECTORÍA

RESOLUCIÓN No. 7982

23 ABR 2021

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO, PARA LA VIGENCIA 2021"

establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- G. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del 1567 de 1998, en concordancia con el artículo 76 del Decreto 1227 de 2005, los planes de incentivos, se encuentran enmarcados dentro de los planes de bienestar social, y 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.
- 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. Qué el Acuerdo del Consejo Superior No. 011 del 26 de agosto del año 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, en el contexto de lo anterior, se hace necesario expedir el correspondiente acto administrativo por medio del cual se adopte el Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios administrativos de la Institución, para la vigencia 2021.
- L. Que, por lo anteriormente expuesto el señor Rector en pleno uso de sus facultades,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.OBJETO: Adoptar el Plan de Estímulos, Incentivos y bienestar social para los funcionarios administrativos de la universidad del Quindío para la vigencia 2021, de conformidad con los criterios establecidos en la parte considerativa del presente acto y el cual hace parte integral del mismo, en trece (13) folios.



RECTORÍA

RESOLUCIÓN No. 7982

23 ABR 2021

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO, PARA LA VIGENCIA 2021"

ARTÍCULO SEGUNDO. EJECUCIÓN Y FINANCIACIÓN: La ejecución del presente plan de estímulos, está a cargo del área de Gestión Humana y ha de ser financiada a través del rubro establecido para este fin y conforme la asignación en el Plan Operativo Anual de Inversiones.

ARTÍCULO TERCERO. EVALUACIÓN: Para evaluar la ejecución del presente Plan, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad propuestos en el mismo, verificando el cumplimiento de los objetivos planteados, los plazos establecidos y la utilización de los recursos asignados.

ARTICULO CUARTO. DIVULGACIÓN: La socialización del presente Plan, estará a cargo del Área de Gestión Humana; área que utilizará los diferentes medios de comunicación institucionales, para lograr su cometido.

ARTÍCULO QUINTO. VIGENCIA: El presente Acto Administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas aquellas normas que le sean contrarias.

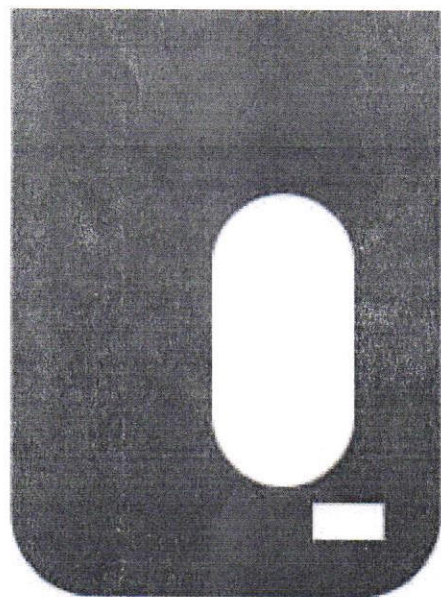
PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia (Quindío), el 23 ABR 2021

JOSÉ FERNANDO ECHEVERRY MURILLO
Rector

NOMBRES Y APELLIDOS		FIRMA
PROYECTÓ Y ELABORÓ	Martha Liliana Giraldo Méndez	
REVISÓ	Luz Amparo Celis Buitica	
	Victor Alfonso Vélez Muñoz	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y soportes y lo encontramos ajustado en términos técnicos y administrativos; así como a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Rector de la institución.



UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

**COMISIÓN DE PERSONAL
ÁREA DE GESTIÓN HUMANA**



**Por una Universidad
PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA**

www.uniquindio.edu.co

CONTENIDO

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

1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 734 de 2002 y el Acuerdo del Consejo Superior 011 del 26 de agosto del año 2013, el Plan de Estímulos, Incentivos y bienestar social para los funcionarios administrativos de la universidad del Quindío, correspondiente a vigencia 2021, se enfoca en mantener y mejorar el bienestar y la calidad de vida de los estos y sus familias, generando espacios que favorezcan su bienestar físico, mental, social, emocional y profesional, a través de actividades y acciones que apunten a minimizar los riesgos psicosociales, potencializar sus capacidades profesionales y de productividad, en aras de fortalecer el sentido de pertenencia, la humanización en el ejercicio de sus funciones y el mejoramiento en la prestación del servicio a la comunidad.

Es claro que el bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria. La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de los valores institucionales de la entidad, pero también, dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciándole un buen ambiente de trabajo y motivándolo para que asuma retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural orientados a la participación de los planes y programas de la organización, cualquiera que esta sea.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y al incremento de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, generando un adecuado ambiente laboral.

2. 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.

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.

3. 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.”*

En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, “el cual estará conformado por 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”. En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.

- **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”*.

Específicamente el párrafo del artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- **Decreto 1083 de 2015**, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.

En el Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: 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. En el Artículo 2.2.10.2 indica Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...).

En los artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- **Ley 734 de 2002**, *“Por medio del cual se expide el Código Disciplinario Único”*, derogada a partir del 1 de Julio del 2021 por la Ley 1952 de 2019.

De forma paralela a los deberes de los servidores públicos, 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 conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- **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”**

El capítulo X de dicho acto administrativo de las Políticas de desarrollo del personal administrativo, concibe como objetivos para el desarrollo del talento humano, el fortalecimiento de la identidad profesional de su personal administrativo, fomentando el desarrollo individual incorporando estrategias sobre educación a lo largo de toda la vida, mejorando la calidad de la gestión administrativa con la implementación de propuestas que permitan enfatizar el rol del servidor público, fomentando procesos de formación para la gestión, el liderazgo, la participación y construcción de políticas públicas que contribuyan al desarrollo institucional, local, regional y nacional.

4. OBJETIVOS

4.1 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.

4.2 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.

5. 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.

6. 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

7. 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.

7.1 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 que programe la entidad y/o en las cuales desee (n) participar los mismos.

8. 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.
	CULTURA	Promover desarrollo humano a través de actividades que favorezcan las expresiones artísticas y culturales de los funcionarios.
	DEPORTE	Promover hábitos saludables a través de la promoción de la actividad física y deportiva de los funcionarios.
	RECREACIÓN	Desarrollar actividades de sana recreación de los funcionarios de la entidad.
	FAMILIA	Realizar actividades que fortalezcan la unión familiar del funcionario.
	RESPONSABILIDAD SOCIAL	Promover actividades que estén encaminados a la

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
	- AMBIENTAL	protección del medio ambiente y el contacto con la naturaleza.
INCENTIVOS	NO PECUNIARIOS	Reconocer a los funcionarios tiempo de Permanencia en la institución (Quinquenios), celebrar o conmemorar fechas reconocidas nacionales, tales como: día de la Secretaria, día del Docente, día de la familia, día del servidor público, día del jubilado y el día del niño.
	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 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.
	HORARIO LABORAL FLEXIBLE	Otorgar horario laboral flexible a los funcionarios que cumplan con los requisitos de acuerdo a lo establecido en la resolución 7888 de 2021.
	PREPARACIÓN JUBILADOS	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.

9. 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 en el Plan Operativo Anual de Inversiones para cada vigencia.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Área	Actividad / Evento	Mes y año 2021											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
ESTÍMULOS	Ferias de servicios con entidades de seguridad social												
	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 Secretaria												
	Día del trabajo												
	Día del Docente												
	Día Nal del Servidor Público (Conferencia)												
	Día del Jubilado												
	Día de la Salud Mental												
	Día de los Niños												
	Programa de acompañamiento a pre jubilados.												
INCENTIVOS (PECUNIARIOS)	Incentivos Formación Según calendario académico												

11. 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.

12. 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.

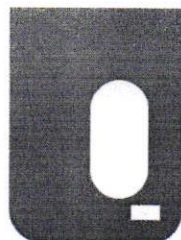
Para evaluar la ejecución del presente Plan, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA
Eficiencia	Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.
Eficacia	(Número de actividades ejecutadas del Plan/ Número de actividades programadas en el Plan) X 100.

INDICADOR	FÓRMULA
	(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)

13. 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, modificado por el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017, adicionado por el artículo 7 del Decreto Ley 894 de 2017.
- *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” derogada a partir del 1 de Julio del 2021 por la Ley 1952 de 2019.*
- *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*



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

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