



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"

### RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020

Hoja 1

#### POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Coronel Oviedo, 23 de abril de 2020.

**VISTO:** El Memorándum D.G.T.H. N° 094/2020, proveniente de la Dirección General de Talento Humano, por el cual solicita la aprobación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú.

La Ley N° 3.198/2007, "Que crea la Universidad Nacional de Caaguazú con sede en Coronel Oviedo"; la Ley N° 3.385/2007, "Que aprueba la Carta Orgánica de la Universidad Nacional de Caaguazú".

**CONSIDERANDO:** La necesidad de aprobar el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú, a fin de proporcionar condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos y docentes, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Que, conforme a la Ley N° 3385/07, Que establece la Carta Orgánica de la Universidad Nacional de Caaguazú, en su Artículo 19, son Atribuciones y Deberes del Rector, Inc. a) "ejercer la representación legal de la Universidad Nacional de Caaguazú", y en su inc. f) "Adoptar las medidas necesarias y urgentes para el buen gobierno de la Universidad...", y que se ajustan a la presente circunstancia.


**POR TANTO**, en uso de sus atribuciones, y fundado en el considerando precedente.

#### EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

#### RESUELVE:

**Art. 1°) APROBAR** el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú, conforme a los anexos que debidamente sellados, foliados y rubricados forman parte de la presente resolución.

**Art. 2°) COMUNICAR** a quienes corresponda, tomar nota respectiva y cumplido archivar.

  
Lourdes Duarte de Zarza  
Secretaría General



  
Ángel Rodríguez González  
Rector



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007


*Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"*

Hoja 2

ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.

# PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS Y DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZU

Versión 1 - 2020

  
**Lourdes Duarte de Zarza**  
Secretaría General



  
**Ángel Rodríguez González**  
Rector



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"

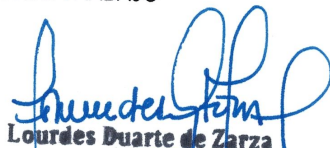
Hoja 3

## ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.


DIRECCION GENERAL DE TALENTO HUMANO

### TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. OBJETIVO GENERAL:	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. ALCANCE	5
4. DEFINICION DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL	5
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	5
6. MARCO LEGAL	5
7. MARCO CONCEPTUAL	6
8. METODOLOGÍA - ESTRATEGIAS	6
9. PROGRAMAS DE BIENESTAR	7
9.1. PROGRAMAS DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES	8
9.2. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES	8
9.3. ARTÍSTICO CULTURALES	8
9.4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD	8
10. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	8
11. PLAN DE TRABAJO	9

  
**Lourdes Duarte de Zarza**  
Secretaría General



  
**Ángel Rodríguez González**  
Rector





# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"

Hoja 4

## ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.

11.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	9
11.2. PLANES DE INCENTIVOS DE ESTÍMULOS	10
11.3 METAS E INDICADORES	12
11.4 INDICADORES DE GESTION	12
11.5 MEDICION	12

### 1. PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los Servidores Públicos y docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú, deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad Humana, y el aporte al bienestar social del ciudadano. Fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

La Universidad Nacional de Caaguazú se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar de los Servidores Públicos y docentes que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los mismos.

Por lo anterior, se establecen reconocimientos al trabajo de todo un equipo conformado por el personal docente y el administrativo de la Institución, y a partir de los logros de este equipo, se individualiza y reconoce el aporte sobresaliente de cada uno de los miembros de los estamento administrativo y docentes, mediante la identificación de sus contribuciones individuales. Dicho plan, orientará sus políticas y directrices hacia el desarrollo del talento humano.

El Plan de Incentivos está destinado, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficie, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

**Lourdes Duarte de Zarza**  
Secretaria General



**Angel Rodriguez Gonzalez**  
Rector





# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"

Hoja 5

## ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.

### 2. OBJETIVOS

#### 2.1. OBJETIVO GENERAL:

Propiciar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional.

#### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos y docentes.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

### 3. ALCANCE

El Plan de bienestar e incentivos, están orientados a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos. El alcance del presente Plan se extiende a todos los servidores Públicos y docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú.

### 4. DEFINICION DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

El Plan de Bienestar Laboral es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia, orientadas 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. Buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los servidores y docentes. -

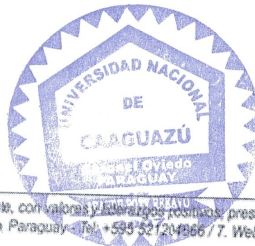
### 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan de bienestar laboral se obtiene a través del análisis del Diagnóstico de necesidades, que arroja la encuesta y la Expectativa de Mejoramiento de Calidad Laboral y la medición del clima laboral, siendo estos los insumos para la realización del Plan de Bienestar y cronograma de actividades.

### 6. MARCO LEGAL

- La Ley N° 1626 De la Función Pública
- Políticas de Talento Humano

  
Lourdes Duarte de Zarza  
Secretaria General



  
Ángel Rodríguez González  
Rector



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"

Hoja 6

## ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.

### 7. MARCO CONCEPTUAL

Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los servidores públicos se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor Servidor de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia."

Bienestar Social. Es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, 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.

Áreas de Intervención. Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

### 8. METODOLOGÍA - ESTRATEGIAS


El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos, se llevará a cabo durante el año, está dirigido a todos los funcionarios públicos y docentes de la institución, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de los servidores Públicos.

Para la elaboración del plan de Bienestar laboral se tendrán como insumos:

1. Necesidades específicas manifiestas por los jefes respectivos y por los funcionarios.
2. Normatividad vigente aplicable.
3. Directrices del Rector o Decano
4. Resultados de la evaluación clima organizacional.
5. Resultados de la evaluación del desempeño y competencias.
6. Presupuesto destinado por la entidad para el bienestar social.
7. Se evaluará cada programa de Bienestar Social realizado con mínimo el 25% de los participantes y se consolidará un informe anual.

### 9. PROGRAMAS DE BIENESTAR.

#### 9.1. PROGRAMAS DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

  
**Lourdes Duarte de Zarza**  
Secretaría General



  
**Ángel Rodríguez González**  
Rector





## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

*Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"*

Hoja 7

### ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.

Se enfoca a en fomentar programas de bienestar las cuales atienden a las necesidades de protección, aprendizaje del servidor, para mejorar sus niveles de salud, recreación.

#### 9.2. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.

La Recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo

#### 9.3. ARTÍSTICO CULTURALES.

Este programa se ofrece a través de las actividades que proyecta Bienestar y extensión y proyección social

#### 9.4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD.

Es ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados y sus familias, y promuevan en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva, se realiza en la semana de la salud

#### 10. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales".

##### 10.1. Medición de clima laboral

El Clima laboral se mide cada un año, y se realiza con entidades externas, donde nos permite evidenciar la calidad de vida de los servidores de la institución.

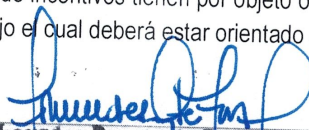
##### 10.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional

##### 10.4. Fortalecimiento del trabajo en equipo

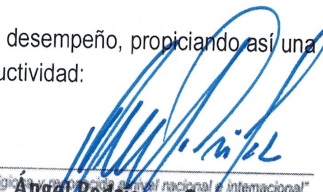
A través de las actividades de Bienestar se busca fortalecer el trabajo en equipo y este influye en forma positiva en los servidores de la Escuela en su interacción con los demás y su entorno.

#### 11. Planes de Incentivos

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

  
**Lourdes Duarte de Zarza**  
Secretaría General



  
**Angel Rodríguez González**  
Rector





# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"

Hoja 8

## ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.

### 11.1 Incentivos no pecuniarios

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

### 11.2. Incentivos pecuniarios

Son reconocimientos económicos que pueden otorgar para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.

## 12. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al funcionario y propiciar su desempeño el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos apunta a la calidad de vida personal de los funcionarios y docentes potencializando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad y desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se plasman en el programa de Bienestar laboral de Estímulos e Incentivos, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos

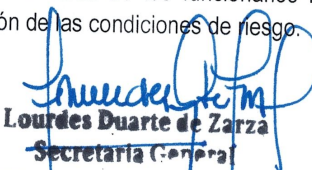
Para el logro del Programa de Bienestar laboral, Estímulos e Incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajarán en las siguientes áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

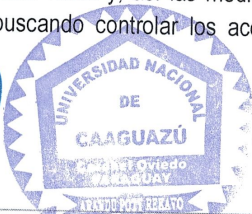
### 11.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Para la vigencia el programa de Bienestar social se propone a partir del abordaje de las dimensiones, entendiendo que el ser humano es un ser en relación con los demás, un conjunto de fortalezas, cargado de demandas y necesidades que pueden ser satisfechas a partir de un programa completo y estructurado.

El diagrama que se presenta a continuación aborda las dimensiones mencionadas.

- **Dimensión Física:** Supone cuidar el cuerpo, comer correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente. Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Hacen parte actividades como: campeonatos deportivos, acondicionamiento físico y, así las medidas y acciones dirigidas a promover y proteger la salud de los funcionarios buscando controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

  
Lourdes Duarte de Zarza  
Secretaría General



  
Angel Rodriguez Gonzalez  
Rector



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

*Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"*

Hoja 9

### ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.

- **Dimensión Intelectual:** los conocimientos y alcances logrados por el aprendizaje se deben a la superación personal por querer aprender y lograr mucho más en la vida.  
De esta dimensión hacen parte actividades como: Estímulo Educativo (beneficiarios), talleres y conferencias, capacitaciones, congresos.
- **Dimensión Social-Laboral:** hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. En esta dimensión se tienen en cuenta actividades como: programas de motivación e integración, caminatas, programa de aprovechamiento del tiempo libre, vacaciones recreativas, integración en días especiales, programa de preparación para el retiro de vida laboral, actividades culturales, programa de incentivos, y demás las actividades orientadas a fortalecer los equipos de trabajo.
- **Dimensión Afectiva:** comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación con cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconocer el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimientos y emociones. Hacen parte actividades como: talleres y conferencias y atención Psicológica.
- **Dimensión Espiritual:** hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la conduce a dotar de sentido y propósito a las propias acciones y existencia, sean cuales sean las condiciones externas, lo que significa aprender cómo encontrar disfrute en la experiencia cotidiana; a contar con un sistema de valores y con el compromiso de aplicarlos; a centrarse en algo que va más allá de uno mismo, esto es, trascender; al uso del propio potencial creativo; a la contemplación de la vida y a aprovecharla de acuerdo con las propias aspiraciones y convicciones y las del grupo al que se pertenece. Incluye realizar las prácticas asociadas a la fe, la creencia o los valores morales, como: charlas espirituales, Eucaristía de Primer de los lunes, Novenas navideñas, entre otras.

#### 11.2. PLANES DE INCENTIVOS DE ESTÍMULOS.

La Universidad, apoyará la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de bienestar laboral; el cual estará dirigido a los funcionarios y docentes de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria

  
Lourdes Duarte de Zarza  
Secretaria General



  
Ángel Rodríguez González  
Rector





## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

*Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"*

Hoja 10

### ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.

Se determina que dentro de los planes de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, y otros que establezca la institución.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

- 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

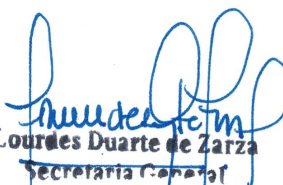
Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los servidores establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo y teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la Institución.

Incentivo No Pecuniario por Antigüedad:

Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de nuestros funcionarios y docentes, para ello se efectúa una ceremonia en la cual se distinguirá a los servidores, previa escogencia de los trabajadores que hayan cumplido 5, 10, 15, 20 y 25 años de trabajo en la Institución.

La escogencia de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios al mejor funcionario se llevará a cabo a través del Área de Talento Humano, y los jefes Inmediatos mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario.

El procedimiento para otorgar los incentivos individuales o por nivel jerárquico es el siguiente:

  
Lourdes Duarte de Zarza  
Secretaría General



  
Ángel Rodríguez González  
Rector





# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"

Hoja 11

## ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.

1. El Jefe Inmediato realiza una evaluación por competencia, Cultura organizacional, Características y habilidades del 1 al 5 teniendo en cuenta que 1 es inferior y 5 superior.
2. Se tiene en cuenta la Evaluación del desempeño en el nivel sobresaliente.

Cuando hay empate se tiene en cuenta la gestión del área en general y el tiempo de servicio.

### Incentivos Monetarios a los equipos de trabajo (Direcciones o departamentos) (Pecuniarios)

Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 20 jornales mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.

Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 20 jornales mínimos mensuales legales vigentes.

### Son incentivos no pecuarios otorgados a los mejores Servidores Públicos y docentes

Serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los funcionarios y docentes por su desempeño en niveles de excelencia.

- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal.
- Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación).
- Día compensatorio.
- Plan vacacional escogido.
- Actividades socioculturales y recreativas.
- Estacionamiento pagado por la empresa.
- Cena para dos en un restaurante reconocido.
- Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura).
- Financiación de investigaciones o de estudios en el Exterior.
- Movilidad Nacional e Internacional del Docente o Funcionario sin costo

  
**Lourdes Duarte de Zarza**  
Secretaria General

  
**Ángel Rodríguez González**  
Rector



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

*Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"*

Hoja 12

### **ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN RECTORADO N° 098/2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos y Docentes de la Universidad Nacional de Caaguazú", de fecha 23 de abril de 2020.**

Para los Incentivos de los equipos de trabajo se tiene en cuenta la gestión del área, de acuerdo a la información suministrada por el área de planeación y control interno de gestión. El Área de talento humano tendrá en cuenta el mayor número de servidores del equipo de trabajo que tenga el nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño.

#### 11.3. METAS E INDICADORES

Las metas propuestas en el plan de Bienestar Laboral están dadas por los programas a desarrollar y por los funcionarios beneficiados en cada programa, en relación a los productos programado ejecutados (Indicador Eficiencia).


#### 11.4 INDICADORES DE GESTION

Área de Gestión del talento Humano

Objetivo del Proceso Contar con un equipo Humano eficiente en un ambiente confortable capaz de dar solución.

#### 11.5 MEDICION

Se cuenta con una metodología de medición de la percepción de los programas y del impacto de los mismos, se tienen unos indicadores que nos permiten evidenciar cuál es la satisfacción del personal frente a los programas que se ofrecen, los mismos se realizaran por medio de encuestas.

  
**Lourdes Duarte de Zatta**  
Secretaria General



  
**Ángel Rodríguez González**  
Rector