



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

1 8 0 3

ACUERDO SUPERIOR 412

5 de noviembre de 2013

Por el cual se aprueba el Plan Institucional de Estímulos Individuales y por Equipos, se establecen disposiciones generales, y se deroga el Acuerdo Superior 394 de 2011.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial de las conferidas por el literal e. del artículo 33 del Estatuto General de la Institución, y

CONSIDERANDO QUE:

1. La Comisión Evaluadora de Estímulos, con la participación de *Sintraunicol*, ha realizado un análisis sobre la implementación del Plan en los años 2011 y 2012 (encuesta de percepciones, análisis sistémico e informes de ejecución), y concluye en la necesidad de modificar el Acuerdo Superior 394 de 2011, lo que además fue incluido en el pliego de solicitudes para el año 2013, capítulo X.
2. De conformidad con la Constitución Política, la Ley 30 de 1992, la normativa vigente sobre la gestión del personal administrativo, y los avances en materia de administración del Talento Humano, la Universidad debe establecer un plan de estímulos, entendido éste como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo y espiritual de su personal, con el fin de motivar de manera permanente el mejoramiento del desempeño individual y por equipos, así como el compromiso de su personal con el cumplimiento de los objetivos institucionales.
3. El Plan de Acción Institucional 2012 - 2015 consagra, como objetivos estratégicos, el fortalecimiento de los procesos de gestión cultural y el mejoramiento de las condiciones de bienestar de la comunidad universitaria.
4. El bienestar universitario contribuye a la formación integral, estimula las capacidades de los grupos y de las personas de la Universidad, los apoya mediante el desarrollo de programas que integren el trabajo y el estudio con los proyectos de vida, en un contexto participativo y pluralista (artículo 2 Acuerdo Superior 173 de 2000), a partir de 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, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.



5. Dentro de las finalidades de los programas de bienestar universitario, encontramos la de fomentar la aplicación de estrategias y de procesos en el ámbito laboral, que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores administrativos, a generar actitudes favorables frente al servicio público, y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social,

ACUERDA

ARTÍCULO 1. Establecer y aprobar el Plan de Estímulos individuales y por equipos de la Universidad de Antioquia, con fundamento en el mérito, los valores, el talento, y en el fortalecimiento del trabajo en equipo, aspectos esenciales como contribución al desarrollo integral de los servidores administrativos y de la Institución, mediante el perfeccionamiento y la autorrealización, y para el mejoramiento continuo de la Universidad.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS: El Plan de Estímulos se fundamenta en los siguientes principios:

A. *Humanización del trabajo:* Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, física, ética, estética, social y técnica, y desarrollen sus potencialidades creativas, y mejorar así la gestión institucional y el desempeño personal.

B. *Equidad y justicia:* Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el Plan de Estímulos deberá incitar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración motive a los demás a que continúen mejorando.

C. *Sinergia:* Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al servidor beneficie a la Universidad en su conjunto, por medio de la generación de valor agregado; en su aplicación debe procurarse el bienestar del conjunto de servidores administrativos 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 del Plan de Estímulos deberán basarse en criterios y en procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Universidad.

E. *Coherencia:* Este principio busca que la Universidad desarrolle efectivamente las responsabilidades que le corresponden dentro del Plan de Estímulos.



F. *Articulación:* La motivación del servidor deberá gestionarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades y a la búsqueda permanente de la excelencia.

G. *Favorabilidad:* Este principio busca conceder la condición más beneficiosa para el trabajador, quien podrá elegir entre varias opciones contenidas dentro del Plan de Estímulos Institucional.

H. *Legalidad:* El presente plan se aplicará dando estricto cumplimiento a la normativa vigente a la fecha.

ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN: Serán beneficiarios del Plan de Estímulos individuales y por equipos de la Universidad de Antioquia:

A. Los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción podrán participar en las modalidades individual o por equipos, en las líneas: desempeño, innovación, deportiva, artística y cultural.

B. Los servidores provisionales y temporales podrán participar en las líneas: innovación, deportiva, artística y cultural.

PARÁGRAFO: Cada empleado sólo podrá inscribirse y participar en una de las modalidades y en una de las líneas.

ARTÍCULO 4. MODALIDADES Y LÍNEAS. El Plan Institucional de Estímulos contará con dos modalidades y con cuatro líneas, así:

A. MODALIDADES: Se entiende por modalidad el tipo de participación que puede tener un empleado en el plan de estímulos:

1. INDIVIDUAL: Podrán participar, en esta modalidad, los servidores administrativos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de los niveles asistencial, técnico y profesional.
2. EQUIPO: Conjunto de personas conformado por dos o más servidores administrativos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, de los niveles asistencial, técnico, profesional y directivo.

Al momento de realizar la inscripción, los equipos deberán diligenciar la información completa de los integrantes: número de cédula, nombres y apellidos, cargo, tipo de vinculación, dependencia a la que pertenecen, y la línea a la cual se inscribe el



equipo. Los equipos deberán garantizar al menos una participación del cincuenta por ciento (50%) de servidores administrativos, y sólo éstos serán los potenciales acreedores al estímulo.

B. **LÍNEAS:** Se entiende por líneas las diferentes posibilidades de participación de los servidores administrativos para optar al estímulo, así:

1. *Desempeño:* esta línea busca incentivar los mejores desempeños, teniendo en cuenta el aporte del servidor administrativo al mejoramiento de su área de trabajo, la atención al usuario, el respeto por sus compañeros y el compromiso institucional. Podrán ser acreedores al estímulo por esta línea los servidores de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que, dentro de los niveles asistencial, técnico y profesional, resulten seleccionados por los comités administrativos de las unidades administrativas y por los consejos de facultad, escuela o instituto de las unidades académicas.

Los servidores que deseen participar en esta línea deberán postularse previamente en cada decanatura, jefatura o coordinación.

El número de servidores administrativos acreedores al estímulo por dependencia administrativa y académica se calculará de la siguiente forma: se divide por cinco (5) el número total de servidores administrativos de cada dependencia administrativa o académica, y el cociente es el número de servidores administrativos acreedores al estímulo. En caso de que el número de servidores administrativos no sea múltiplo de cinco, se aproximará al múltiplo de cinco siguiente.

2. *Deportiva:* Esta línea busca incentivar el talento deportivo, el cuidado de sí, el juego limpio, la formación ciudadana y el sentido de comunidad que tienen los servidores administrativos en las diferentes disciplinas deportivas en las que participan: deporte formativo, recreativo, y de representación.

En esta línea podrán participar en la modalidad individual y por equipos.

3. *Artística y cultural:* Esta línea busca incentivar el talento artístico y creativo, el cuidado de sí, la formación ciudadana y el sentido de comunidad que tienen los servidores en las actividades artísticas relacionadas con patrimonio y memoria cultural y natural, formación artística y cultural, divulgación cultural.

En esta línea podrán participar en la modalidad individual y por equipos.

4. *Innovación:* Esta línea busca incentivar las acciones implementadas por los servidores administrativos, cuyos resultados benefician directamente un proceso



de la Institución. Las innovaciones estarán enfocadas en la atención al público, en el mejoramiento del clima grupal, en el sentido de comunidad, en el desarrollo institucional y en la gestión ambiental.

En esta línea podrán participar en la modalidad individual y por equipos.

ARTÍCULO 5. TIPOS DE ESTÍMULO. El plan contempla los siguientes estímulos:

A. Estímulos no pecuniarios: Serán entregados a los ganadores de la modalidad individual en las diferentes líneas. La comisión evaluadora determinará el tipo de estímulo para entregar.

B. Estímulos pecuniarios: Serán entregados a los ganadores de la modalidad por equipos en las diferentes líneas.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES PARA PARTICIPAR:

A. Tener al menos un (1) año de vinculación continua con la Universidad de Antioquia, para el periodo de aplicación del Plan. Sólo se aceptará, como excepción, soluciones de continuidad iguales o inferiores a treinta (30) días calendario.

B. Estar vinculado al momento de la asignación del estímulo.

C. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, ni serlo en cualquier estado de la aplicación del plan de estímulos.

ARTÍCULO 7. COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y COMISIÓN EVALUADORA. Se conformará una Comisión Evaluadora para asesorar y apoyar la definición de las políticas relacionadas con el reconocimiento de estímulos, planes anuales, criterios y procedimientos de participación, evaluación y desempate, y vigilar la correcta aplicación del presente Plan.

PARÁGRAFO 1: La Comisión Evaluadora podrá contar con la asesoría de expertos, según las necesidades.

PARÁGRAFO 2: El Coordinador de Desarrollo del Talento Humano tendrá la responsabilidad de preparar anualmente el cronograma del Plan de Estímulos, efectuar su seguimiento y control, y coordinar, con la Comisión Evaluadora, el proceso de otorgamiento y de reconocimiento.

ARTÍCULO 8. La Comisión Evaluadora estará integrada por:



- A. El Rector o su delegado, quien la preside.
- B. El Coordinador(a) de Desarrollo del Talento Humano, quien actúa como Secretario.
- C. El Director(a) de la Dirección de Bienestar Universitario.
- D. Un representante de los servidores administrativos, que no aspire a estímulo individual o por equipos, y que no pertenezca a ninguna de las dependencias mencionadas en los literales anteriores.
- E. Un delegado del Consejo Académico.

PARÁGRAFO 1. El Coordinador(a) de Desarrollo del Talento Humano designará, de esa dependencia, un responsable que hará las veces de Secretario de la Comisión.

PARÁGRAFO 2. La elección del representante de los servidores administrativos se realizará conforme a la norma general, mediante votación universal y secreta, cuyo procedimiento será reglamentado por el Rector.

ARTÍCULO 9. RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN EVALUADORA: Serán responsabilidades de la Comisión Evaluadora:

- A. Establecer, dentro del primer trimestre de cada año, las líneas por aplicar para la vigencia.
- B. Diseñar, desarrollar y evaluar los procedimientos para la aplicación del Plan.
- C. Establecer la distribución del presupuesto asignado para cada vigencia, teniendo en cuenta las líneas definidas en el Plan.
- D. Realizar el estudio, verificación y cumplimiento de las condiciones de los servidores inscritos en cada línea.
- E. Seleccionar a los ganadores de las diferentes modalidades y líneas, y declarar desierta alguna o algunas de ellas cuando los inscritos no cumplan las condiciones, si a ello hubiere lugar.
- F. Presentar el listado final de los estímulos individuales y por equipos en las diferentes líneas, y publicarlos.
- G. Reunirse periódicamente, según las necesidades y el cronograma del Plan de Estímulos.

ARTÍCULO 10. El plan de Estímulos Institucional queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad asignada para cada vigencia, acorde con las decisiones que adopte la Comisión Evaluadora.


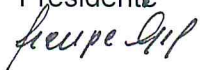
ARTÍCULO 11. Los Estímulos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los servidores administrativos en desarrollo del Plan de Estímulos no podrán modificar el régimen salarial y prestacional de los servidores administrativos de la Universidad de Antioquia.



ARTÍCULO 12. Para la aplicación de este Acuerdo se tendrán en cuenta las estrategias y los programas implementados por la Dirección de Bienestar Universitario, y las que adicionalmente sean necesarias para la materialización del mismo.

ARTÍCULO 13. TRANSICIÓN. Como medida de transición para el año 2013, el Plan de Estímulos se aplicará en las líneas DESEMPEÑO, DEPORTIVA (Juegos de representación en el nivel nacional y juegos de empleados U.deA.), ARTÍSTICA Y CULTURAL (artes y oficios tradicionales, áreas de patrimonio, artes visuales y artes plásticas, música, danza y teatro), según los programas que ejecuta la Dirección de Bienestar Universitario.

ARTÍCULO 14. El presente Acuerdo Superior rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga en su totalidad las normas que le sean contrarias, en especial el Acuerdo Superior 394 de 2011.


SÉRGIO FAJARDO VALDERRAMA
Presidente



LUQUEGI GIL NEIRA
Secretario