



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

Presentación.

El plan de estímulos propuesto para los empleados y colaboradores de la Coordinación General de Tecnologías de Información de la Universidad Autónoma de Chihuahua, se genera desde el reconocimiento institucional al trabajo de todo un equipo conformado por el personal 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, mediante la identificación de sus contribuciones individuales.

Dicho plan, orientará sus políticas y directrices hacia el desarrollo del talento humano de la CGTI.

1. Bases fundamentales para el plan de estímulos.

El objetivo fundamental de estas bases, es lograr la coherencia, pertinencia y solidez del plan de estímulos en el marco de la Universidad, los objetivos de la Coordinación General de Tecnologías de Información, el clima, la cultura y la estructura organizacional.

- Ajustado a la norma: En el marco de la autonomía Universitaria, es necesario y vital observar la normativa relacionada para todas las propuestas a incluir en el plan.
- Ajustado a la capacidad y estructura presupuestal: Los recursos destinados para los estímulos pecuniarios y no pecuniarios que se incorporen en el plan, deben provenir de fondos especiales.
- Coherencia: La formulación del plan debe ser totalmente lógica y consecuente con los principios institucionales.
- Factor de estímulo: La aplicación del plan, debe significar realmente un elemento que motive al empleado para lograr desempeños sobresalientes individuales y colectivos.
- Maximización del objetivo: El plan debe permitir la optimización del impacto organizacional, específicamente en el rubro destinado para el estímulo.
- Alcance: Los estímulos deben estar orientados a reconocer los desempeños sobresalientes de todo el personal que tenga vínculo laboral con la Universidad y no constituyen factor salarial.
- Factor de equidad: El plan debe permitir identificar el desempeño sobresaliente tanto individual como por equipos.
- Diversificado: El plan debe contener tanto estímulos pecuniarios como no pecuniarios.
- Acorde a la estructura organizacional: El plan formulado debe ser aplicable dentro de la estructura organizacional propia de la Universidad.
- Credibilidad: El plan y su aplicación, debe generar credibilidad en todas las instancias Institucionales, especialmente en los empleados administrativos.
- Facilidad: El plan debe ser fácil de comprender, implementar y administrar.

2. Estructura general del plan.

El plan de estímulos se sustenta en la filosofía del trabajo en equipo y la participación individual de cada empleado en los logros del mismo.

2.1 Constitución del plan.

El plan está constituido por dos grandes líneas:

- Estímulo individual para el cual se establecen un reconocimiento de tipo económico (pecuniario).
- Estímulo al trabajo en equipo, compuesto por **proyectos e innovaciones**, para los cuales se establecen reconocimientos no pecuniarios.

2.2 Periodicidad del plan.

El plan se aplicará con periodicidad anual.

2.3 Alcance.

Para todos los empleados de la Coordinación General de Tecnologías de Información de la UACH.

2.4 Periodo de evaluación.

Se tomarán en cuenta para la asignación del estímulo, las evaluaciones correspondientes al año anterior a la aplicación del estímulo.

2.5 Fecha de reconocimiento del estímulo.

En el mes de Noviembre de cada año durante el evento de Campus Link.

3. Evaluación del desempeño individual.

Proceso mediante el cual se verifica y valoran las contribuciones individuales del empleado al logro de las metas institucionales. La contribución se medirá en función de la evaluación del jefe inmediato, la evaluación por pares (compañeros de trabajo) y la autoevaluación. Dicha contribución se refleja en el estímulo individual, de la siguiente manera;

Promedio Ponderado de la Evaluación del desempeño individual:

Evaluación del desempeño individual	Tipo de Evaluación	Porcentaje asignado
	Evaluación del Jefe	40%
	Evaluación de Pares	40%
	Autoevaluación	20%
% en el estímulo individual total		100%

Aspectos a tener en cuenta para la aplicación del estímulo individual.

Cálculo del valor máximo del estímulo individual: El cálculo del estímulo máximo individual para cada empleado se realiza en función de:

- El salario básico promedio del nivel al cual pertenece el empleado
- El número de empleados administrativos incluidos en el alcance del plan, que estén vinculados al año de aplicación del estímulo y que hayan estado vinculados en el año de la evaluación.
- El tiempo de vinculación continua o discontinua, durante el año en el cual se realizó la evaluación, siempre que éste no sea inferior a 180 días calendario
- El valor del estímulo estará afectado por el tiempo de servicio en el año de la evaluación, es decir, el valor del estímulo será proporcional al tiempo de vinculación siempre que este no sea inferior a 180 días.

Empleado con sanción disciplinaria: No participa del estímulo individual el empleado que en el año de la evaluación reciba una sanción disciplinaria en firme.

3. Estímulo para trabajo en equipo.

Con este estímulo se busca fortalecer el trabajo en equipo de los empleados y orientar sus resultados hacia la contribución con el logro de los objetivos estratégicos de la Coordinación. Para acceder a este tipo de estímulo, la Universidad anualmente realizará una convocatoria en la cual los empleados, organizados por equipos podrán participar mediante la inscripción de un proyecto o de una innovación ya ejecutados y con resultados comprobables. Los conceptos asociados a proyectos e innovaciones son;

- **Proyectos:** Propuestas ejecutadas que están enmarcadas en las iniciativas del plan de acción de la Institución y cuyos resultados impactan en los ámbitos académico o administrativo.
- **Innovaciones:** Acciones implementadas cuyos resultados benefician directamente al proceso en el cual participan los integrantes del equipo proponente.

Criterios de asignación de estímulos para el trabajo en equipo.

Los siguientes son los criterios a tener en cuenta para valorar los proyectos e innovaciones que inscriban los equipos de trabajo a la convocatoria.

Aspectos a tener en cuenta para la aplicación del estímulo al trabajo en equipo.

Conformación del estímulo: El estímulo para el trabajo en equipo, será de tipo no pecuniario. Para ello la Institución conformará un portafolio de premios

Alineación Estratégica: Para participar en la categoría de proyectos, éstos deberán estar alineados a un objetivo estratégico del plan de desarrollo de la Universidad, de lo contrario no serán tenidos en cuenta para el estímulo.

Premios por equipo: Serán acreedores a premios los equipos de trabajo que ocupen los 10 primeros lugares tanto en proyectos como en innovaciones.

Responsable de la Evaluación: El Comité de Estímulos será el responsable de evaluar los proyectos e innovaciones propuestas y determinar los diez (10) mejores de cada categoría.

Registro de Proyectos: todo proyecto que concurse para estímulo por trabajo en equipo, debe ser registrado antes de su ejecución en el banco de proyectos de la Universidad.

Principio de Favorabilidad: Cuando un empleado participe en más de un equipo, no podrá recibir más de un estímulo en la vigencia respectiva, en cuyo caso elegirá el que más le convenga de acuerdo a su criterio

Como parte del programa de motivación se encuentran las siguientes actividades que pueden formar parte del portafolio de premiación:

- Actividades de socialización
- Participación en actividades deportivas
- Esquemas de reconocimiento de habilidades, experiencia, conocimiento, dedicación, valores, compañerismo, innovación, creatividad, etc.
- Valoración de personal para viajes de trabajo o esparcimiento
- Búsqueda de reconocimiento externo
- Recomendaciones futuras
- Estímulos económicos
- Bonos
- Viajes
- Certificaciones
- Capacitación
- Intercambio de estudios y cualesquier otro que el equipo de motivación personal considere, evaluando en cada caso su viabilidad económica y factibilidad de aplicación, presente o futura, así como diversos escenarios para su implantación.