

PLAN DE CALIDAD DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIVERSIDAD DEL CAUCA

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar y Calidad de Vida laboral de la Universidad del Cauca, con la políticas emanadas del Gobierno Nacional, plan de desarrollo institucional y el Acuerdo 024 de 1993 y acuerdo 007 de 2006 por el cual se adopta el estatuto de personal administrativo de la Universidad del Cauca, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, de formación, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

Se busca mediante el presente Plan de Bienestar y Calidad de vida laboral, responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del servidor dentro del contexto laboral, teniendo en cuenta y asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores universitarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona.

Ahora bien, se asumirá Calidad de Vida en el trabajo como una filosofía de gestión que mejora la dignidad del Servidor, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal.

El presente plan se enmarca en las políticas de Bienestar Laboral, entendiéndose como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor universitario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las Universidades estatales.

El Plan de Calidad de Vida Laboral, se rige por las normas vigentes para la implementación de los planes de bienestar en las entidades del sector público.

1. JUSTIFICACIÓN

Para llevar a cabo el proceso de construcción del Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral, se deben atender tres esferas complementarias en la vida humana: la personal, socioafectiva y ocupacional y el SG-SST (Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo) ley 1562 de julio de 2012, que remiten a la calidad de vida laboral y a la protección de los servidores públicos; de ahí la importancia en la formulación de políticas de Desarrollo del Talento Humano unida a la formalización de acuerdos de gestión, compromisos o protocolos éticos que presentan beneficios en las tres esferas.

Por lo anterior, La Universidad del Cauca,(2015) precisa: “La cultura y el bienestar se enmarcan en preceptos constitucionales y la ley 30 de Educación Superior que la Universidad aborda desde el Proyecto Educativo Institucional en su artículo 117 determina que las instituciones de educación superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo. El concejo nacional de educación superior mediante acuerdo 03 de 1995 reglamento las políticas de bienestar universitario y en su artículo 06 establece que -el bienestar universitario en las instituciones de educación superior debe atender las áreas de salud, cultura, desarrollo humano, promoción socioeconómica, recreación y deporte-.”

Estas políticas contribuyen a que los servidores públicos generen los resultados esperados en procura del logro de la misión universitaria, fundamentados en la comprensión de lo que se quiere de cada uno, promoviendo el desarrollo de conocimientos y habilidades; institucionalmente se espera adelantar en formas más innovada la gestión estatal y se procurará que las acciones adelantadas estén en función del cambio organizacional.

2. OBJETIVOS

General: Proporcionar condiciones en el ambiente de trabajo, favorables a la formación, participación y seguridad de los servidores, mediante estrategias que contribuyan al desarrollo de su potencial frente al servicio público universitario y al mejoramiento de la universidad en el ejercicio de su función social.

Estratégicos

La Universidad del Cauca cumplirá sus objetivos estratégicos, teniendo presente un comportamiento ético que, entre otros conceptos, considera la satisfacción de los Servidores como un aspecto importante del compromiso establecido con ellos y que ayuda a que la energía de las personas se canalice integrando los proyectos personales con los proyectos institucionales, desde esa perspectiva:

- La Universidad gestionará las condiciones que influyen en la calidad de vida en el trabajo, como un imperativo de desarrollo humano, utilizando las prácticas del mejoramiento continuo y la participación de los Servidores.
- La Universidad del Cauca realizará una gestión para la calidad de vida desde las Facultades, articulada con una visión Corporativa a través de la División de Gestión del Talento Humano,

que permitirá acordar prioridades y estimular el aprendizaje proveniente de las tendencias nacionales, el conocimiento científico y su propia experiencia acumulada.

- Impulsará iniciativas dirigidas al ámbito familiar y comunitario, en el marco del respeto por las personas y de sus posibilidades reales de influencia.
- Se realizarán esfuerzos sistemáticos por identificar y controlar los riesgos a la calidad de vida de los Servidores y de sus familias. Cada Trabajador deberá conocer los riesgos presentes en la Institución y aquellos potenciales provenientes de los estilos de vida individual y familiar y de su comunidad.
- Se hará promoción de la salud y prevención de enfermedades, difundiendo la práctica de estilos de vida saludables, fomentando la responsabilidad personal para el cuidado propio y de las demás personas en los lugares de trabajo y fuera de ellos.
- Se alentará la satisfacción integral de los Servidores y de sus familias promoviendo el desarrollo personal y social, a través de la educación, la cultura, la actividad deportiva y recreativa y el aprendizaje para vivir mejor dentro y fuera del ámbito laboral.
- La gestión para la calidad de vida deberá fomentar el aprendizaje en la materia a través de distintos medios. Se utilizarán intensivamente los medios de comunicación de la Universidad, para promover la Calidad de Vida Universitaria, mediante campañas de sensibilización para adoptar estilos de vida saludables y se implementarán programas educativos y de capacitación entre otros.

3. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Actores y responsabilidades

La calidad de vida en la Universidad del Cauca deberá ser el resultado del compromiso entre la Institución y sus servidores:

Será responsabilidad de la Vicerrectoría Administrativa, a través la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad y la Vicerrectoría de Cultura y Bienestar, generar condiciones básicas de seguridad, desarrollo y bienestar para los servidores, con el apoyo de la división de comunicaciones.

Será responsabilidad de los encargados en cada una de las facultades y organismos universitarios, fomentar un ambiente físico favorable a la integridad física de los trabajadores y un ambiente humano que promueva la puesta en práctica de las capacidades personales y grupales y el bienestar interpersonal.

Será responsabilidad de todos los Servidores de la Universidad, cuidar su ambiente físico y humano de trabajo, para mantener la integridad física de sí mismos y de los demás y las relaciones de respeto con quienes lo rodean, así como aprovechar los espacios de desarrollo y de participación disponibles.

Las políticas, y el Sistema de Cultura y Bienestar (Acuerdo 031 de 2015) permitirán generar de manera creativa, estrategias de ejecución de los programas auspiciando y utilizando intercambios con entidades públicas y privadas del área de Bienestar Social; además de divulgar datos sobre las

investigaciones y actividades realizadas, que generen iniciativa y participación de los Servidores Públicos.

4. CAMPO DE APLICACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO

Quiénes se beneficiarán del plan de calidad de vida laboral, serán todos los Servidores públicos de la Universidad del Cauca y respectivas sus familias.

Los lineamientos del programa de Calidad de Vida laboral para los servidores públicos de la Universidad del Cauca, se desarrollan bajo los principios de humanización del trabajo, equidad y justicia, sinergia, objetividad, inclusión, transparencia y demás principios constitucionales y legales.

5. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Constitución Nacional de 1991
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006 y decretos reglamentarios: adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Acuerdo 031 de 2015: se establecen las Políticas de Cultura y bienestar de la Universidad del Cauca.
- Acuerdo 024 de 1993, estatuto docente de la Universidad del Cauca
- Acuerdo 007 de 2006, estatuto de personal Administrativo de la Universidad del Cauca
- Reglamento Interno de Trabajo Trabajadores oficiales Universidad del Cauca.

6. MARCO REFERENCIAL

La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del trabajador, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal. (*French, Wendell, 1996; 375*)

Para establecer un marco de referencia de trabajo nos guiaremos por el Modelo de Calidad de Vida Laboral de WALTON

Según Walton, existen ocho factores que afectan a la calidad de vida laboral que son las siguientes:

1. Compensación justa y adecuada: la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa,
2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: incluye las dimensiones jornadas de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona,
3. Empleo y desarrollo de la capacidad: proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información,
4. Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo,
5. Integración social en la organización: eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas,
6. Reglamentación: se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático,
7. Trabajo y espacio total de vida: el trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento de su vida familiar y particular,
8. Importancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona.

7. ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES

Teniendo presente los principales factores que afectan la calidad de vida laboral , El Plan de Bienestar y Calidad de vida laboral de la Universidad del Cauca, establece tres frentes de trabajo, que permiten una mayor coordinación, dirección y optimización de los recursos.

- CAPACITACION Y DESARROLLO
- BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
- SALUD OCUPACIONAL

8. RECURSOS

La Universidad del Cauca, asignará los recursos humanos, físicos y financieros suficientes para garantizar la realización de las actividades y los programas.

La política actual de Bienestar Social se basa en el uso óptimo de los recursos, la participación y la integralidad. El fin de dicha política es la adecuada y racional utilización de los recursos existentes a disposición de los programas, manejados de manera planificada y que respondan a necesidades reales de los servidores. Es entonces, que la asignación de los beneficios económicos, estará sujeta a la disponibilidad presupuestal con la que se cuente.

Estas actividades de bienestar laboral deben estar apoyadas no sólo con los recursos financieros de la Universidad del Cauca, sino con las articulaciones a las EPS, ARL y Cajas De compensación Familiar para asegurar que un mayor número de Servidores y sus hijos se beneficien de estos programas.

9. PROGRAMAS Y PROYECTOS

1. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

La Capacitación y desarrollo, tiene como misión promover la adecuada utilización del talento de los Servidores de la Universidad del Cauca, proponiendo el desarrollo de competencias transversales a través de actividades de formación que contribuyan a la realización laboral y personal. Ello facilitará la adaptación de las personas a los cambios culturales, tecnológicos y de información, los que a su vez mejoren su empleabilidad y el desempeño en sus respectivos puestos de trabajo.

La Universidad del Cauca como entidad de formación, se compromete a realizar sus actividades de capacitación de manera reflexiva, buscando siempre la forma de mejorar internamente y así, aportar al desarrollo de la Universidad y sus Servidores.

TEMÁTICAS INSTITUCIONALES PRIORIZADAS

- Actualización en sistemas de gestión
- Fortalecimiento de la gestión institucional.
- Políticas publicas
- Herramientas para la planeación, control y seguimiento de la gestión
- Sistemas de información y herramientas tecnológicas
- Comunicación estratégica
- Cultura organizacional: gestión del cambio, ambiente laboral, vocación de servicios, ética del servidor público.
- Seguridad y salud en el trabajo
- Gestión ambiental.

Líneas de Acción

- Programa De Inducción y Reinducción
- Desarrollo de competencias (Liderazgo)
- Sensibilización y Formulación de Proyectos De Aprendizaje
- Apoyando Tus Expectativas De Formación

2. BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

La Vicerrectoría Administrativa a través de la División de Gestión del Talento Humano y la Vicerrectoría de Cultura y Bienestar trabajarán en un proyecto que abarque las tres ambientes principales que afectan la vida del servidor:

- Ámbito personal y familiar.
- Ámbito comunitario
- Ámbito del trabajo

AMBIENTE PERSONAL Y FAMILIAR

La Universidad, desplegará acciones que favorezcan la calidad de vida familiar respetando la vida privada del núcleo familiar.

Estas acciones promoverán estilos de vida saludables y se basarán en la información proveniente del diagnóstico de calidad de vida efectuado a los servidores universitarios.

Con relación al ambiente familiar, los ámbitos de acción serán:

Salud Familiar: Promoción de la salud integral y prevención de enfermedades, tales como salud oral, salud sexual y reproductiva, adicciones a sustancias tóxicas, enfermedades de alto riesgo producidas por hábitos alimenticios, sedentarismo entre otras.

Desarrollo familiar: Facilidades para el logro de metas familiares vinculadas al ciclo de la familia -tales como la educación de los hijos - y estilos de vida saludables que apuntan a una plena convivencia familiar -como programas de aprendizaje para las relaciones intrafamiliares sanas, gestión del presupuesto familiar y otros.

Bienestar integral: beneficios sociales enfocados en la familia, tales como acceso a la salud, vivienda y recreación.

El foco de atención del Programa de Calidad de Vida es la integración del funcionario y su familia a la comunidad, para beneficio mutuo.

ÁMBITO COMUNITARIO

Con relación al ambiente comunitario, los ámbitos de acción deberán ser:

Educación y Cultura: Facilitar el aprendizaje para que los servidores y su familia aprovechen las oportunidades de desarrollo educacional, cultural y de participación que les brinda la sociedad actual.

Deporte y Recreación: promoción de estilos de vida saludable.

AMBIENTE DE TRABAJO

Se buscará conseguir que el trabajo sea una actividad social que enorgullezca a los Servidores a través de actividades que ayuden a preservar la salud y el bienestar de las personas que trabajan en la Universidad.

La participación del funcionario es fundamental para la generación de tales ambientes laborales propicios para la productividad, la salud y el bienestar individual y colectivo. Se utilizarán diferentes vías para la participación, desde estudios a través de encuestas, entrevistas u otros, hasta programas dirigidos a los grupos naturales de trabajo.

Con relación al **ambiente de trabajo**, los ámbitos de acción son:

Salud General en el Trabajo: Integridad física y expectativas de vida saludable, prevención de enfermedades, en particular de adicción al alcohol y las drogas, enfermedades asociadas al trabajo aunque no ocasionadas por éste, enfermedades asociadas a estilos de vida dañinos para la salud.

Parámetros Ergonómicos: Todo puesto de trabajo debe tener claramente definidos su estándar ergonómico.

Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo: Contribuir al cumplimiento progresivo de planes de mejorías basados en prioridades establecidas por criterios expertos.

Empleo y desarrollo de la capacidad: proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información, a través de la Capacitación Universitaria:

- **Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad:** proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo,
- **Integración social en la organización:** eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas,
- **Reglamentación:** se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático,
- **Trabajo y espacio total de vida:** el trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento de su vida familiar y particular,

3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Se enmarcan las actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los Servidores. Se pretende garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los servidores,

protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde a sus condiciones psicofísicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Actividades:

- Capacitación en prevención de enfermedades generales y profesionales.
- Evaluaciones médicas ocupacionales
- Diagnóstico de salud.
- Sistema de Vigilancia epidemiológica Ocupacional.
- Coordinación con entidades de salud.
- Reubicación y/o rotación de trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud.
- Realización semana de la seguridad y salud en el trabajo.
- Seguimiento y rehabilitación del personal que lo amerite.
- Implementación de la Brigada de Emergencia.

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. Se busca mantener un ambiente laboral adecuado, mediante el control de los actos inseguros y condiciones ambientales peligrosas que potencialmente puedan causar daño en la integridad física del trabajador.

Actividades:

- Elaboración de normas y procedimientos de trabajo.
- Programas de orden y aseo.
- Mantenimiento y protección de equipos y/o maquinaria
- Elementos de protección personal.
- Preparación para emergencias
- Inspecciones planeadas
- Investigación de accidentes.
- Análisis de procedimientos.
- Observaciones planeadas.

10. ACTIVIDADES Y CONVENIOS DE BENEFICIO

Ahora bien, La Universidad del Cauca propenderá a mejorar permanentemente la calidad de vida laboral, desarrollando y facilitando acciones que promuevan; climas y ambientes de trabajo armónicos; estilos de vida saludable y condiciones seguras de trabajo.

Es por ello y bajo los lineamientos anteriormente expuestos, que la Vicerrectoría de Cultura y Bienestar y la División del Gestión de Talento Humano en trabajo mancomunado con diferentes dependencias universitarias, realizarán la gestión, desarrollo y seguimiento a las diferentes actividades y servicios que propendan la Calidad de vida de los servidores.

CONVENIOS DE BENEFICIO EXCLUSIVO PARA SERVIDORES.

Se pretende que los servidores Universitarios tengan acceso a tarifas preferenciales a servicios ofrecidos por otras instituciones o profesionales y que ayuden con su economía y calidad de vida familiar.

Convenios De Salud

- Dentales
- Ópticas
- IPS
- Médicos Especialistas
- Droguerías
- Salud mental

Convenios Comerciales

- Vestuario
- Calzado
- almacenes de cadena
- insumos para el hogar
- ferreterías
- papelerías
- librerías

Convenios turísticos, esparcimiento y recreativos

- Agencias de turismos
- Centros de recreación y esparcimiento.
- Hoteles
- Restaurantes
- Spa

Cursos

- Manualidades
- Baile
- Música

11. ACTIVIDADES Y ESPACIOS DE BIENESTAR.

ÁMBITO PERSONAL, FAMILIAR Y COMUNITARIO.

- Cursos recreativos
- Cursos en manualidades
- Cursos de fotografía
- Hora Saludable
- Acceso a Gimnasio
- Formación deportiva para niños.
- Jornadas de integración
 - Día del Niño
 - Novenas de aguinaldo
 - Ecuaristias

- Celebración del día de la mujer
 - Celebración del día de la Secretaria
 - Conciertos
 - Paseos exclusivos para Servidores
 - Caminatas ecológicas
 - Plaza café
- Acompañamiento en gestión de créditos.
- Charlas de promoción de la Salud
- Actividades de prevención en salud oral.
- Actividades de prevención en salud sexual y reproductiva
- Reconocimientos y celebración de fechas especiales
 - Día de la mujer
 - Día del padre y de la madre
 - Cumpleaños
 - Logros académicos
- Actividad de apropiación del patrimonio y el legado cultural histórico perteneciente a la Universidad del Cauca.
- Visitas guiadas al museo de historia natural a los hijos de Servidores.
- Cine Club

AMBITO LABORAL

- Identidad Corporativa
 - Uniformes
 - Manual de imagen corporativa
 - Distintivos
- Cultura Organizacional
 - Talleres de estilos de dirección, gerencia del cambio
 - Talleres de liderazgo
 - Yo me la juego por la “u”
 - Nuestro rumbo
 - Tu voz se escucha en la “U”
 - Si te sientes orgulloso de la “U”
- Talleres de intervención psicosocial
- Preparación para la jubilación.
- Incentivos Laborales
 - Incentivos pecuniarios (bonificaciones por trabajos que contribuyan al desarrollo y mejoramiento de los procesos universitarios)
 - Bonificación por venta de servicios, que provengan de proyectos especiales o actividades que no correspondan al desempeño ordinario de sus funciones, ni sean ejecutadas dentro de la jornada laboral.
 - Prima técnica, como estímulo al desempeño laboral.

- Incentivos No pecuniarios. Busca el reconocimiento individual o grupal de los servidores, por sus aportes especiales a través de trabajos que promuevan el desarrollo social, cultural, administrativo o académico de la Universidad; están dirigidos a destacar la excelencia en el desempeño laboral.
 - Felicitación escrita con copia a la hoja de vida
 - Postulación para otorgamiento de becas
 - Comisiones de servicio.
 - Comisiones de Estudio.
 - Participación en proyectos labores
 - Exaltación pública por servicio a la Universidad.

- Permisos: Los permisos hasta por un día deberán ser validados por el jefe inmediato y ser comunicados a la División de Gestión de Talento humano.

Los permisos por dos días, deberán ser validados por el jefe inmediato, con autorización la División de Gestión de Talento humano.

Los permisos de tres o más días, serán tratados como licencias remuneradas o no remuneradas, según el caso y serán autorizados por el rector, con visto bueno del jefe inmediato.

La Universidad concederá permiso por tres (3) días hábiles remunerados a los empleados que contraigan matrimonio, previa solicitud justificada por escrito con visto bueno de su jefe inmediato, remitida a la División de Gestión de Talento Humano.

En caso de calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, al Jefe inmediato quien debe comunicar a la División de Gestión de Talento humano.

12. ALCANCES O METAS ESPERADAS

Teniendo en cuenta que la misión de este Plan, es conseguir que el Servidor Universitario, de una u otra medida, logren mejorar su calidad de vida laboral, en este sentido, y teniendo en cuenta la subjetividad que enmarca el concepto de calidad de vida, debemos considerar los siguientes indicadores:

- Cantidad de actividades programadas anualmente. / Cantidad de actividades realizadas.
- Número de asistentes a cada actividad / número de convocados a la actividad.
- Cantidad de veces que el servidor usa EL beneficio entregado.
- Cantidad de veces que el servidor usa LOS beneficios entregados.
- Evaluación de calidad de la actividad. (Satisfacción alta o baja)

Reiterando en la subjetividad que conlleva la calidad de vida laboral, es preciso determinar, que los parametros de medición para cada actividad y/o beneficio no siempre deben ser los mismos, es entonces que, citando a Max Neef, las necesidades de los servidores pueden ser las mismas, pero los satisfactores no necesariamente deben coincidir.

Ahora bien, las metas esperadas teniendo en cuenta los indicadores serán:

- Lograr realizar el 90% de las actividades programadas en el periodo a evaluar.
- Lograr que el 60% de los Servidores acceda al menos a 5 actividades y/o beneficios al año.
- Lograr que el 60% de los Servidores califiquen como Alta la calidad de las actividades y/o beneficios ofrecidos.