



Universidad
del Cauca

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL

Para Empleados Públicos Universitarios de la Universidad Del Cauca



ISO 9001: SC-CER450832



IO Net: CO- SC-CER450832

Hacia una Universidad comprometida con la paz territorial

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL

Para Empleados Públicos Universitarios de la Universidad Del Cauca

OBJETIVO:

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y humana del empleado público, estimulando en él la eficiencia, la creatividad, el mérito en el ejercicio de sus funciones universitarias y su efectiva participación en el logro de los fines misionales de la Institución a través del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral con sus Planes de Incentivos, Bienestar Laboral y Calidad de Vida, y Plan Institucional de Capacitación.



Universidad
del Cauca

1. Plan de Incentivos

Mejorar la calidad de vida de los Empleados Públicos, estimulando en él, el desarrollo de sus potencialidades integrales en el ejercicio de la función pública universitaria, y su efectiva participación en el logro de los fines misionales de Institución, a través de estímulos e Incentivos pecuniarios y no pecuniarios.



Universidad
del Cauca

star y Calidad de Vida

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo favorables a la creatividad, participación y seguridad de los Empleados Públicos, 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, promoviendo el mejoramiento de la calidad de vida de los Empleados Públicos y su grupo familiar



Universidad
del Cauca

3. Plan Institucional de Capacitación - PIC:

Promover la formación de los Empleados Públicos, a través del fomento de sus valores, habilidades, competencias y destrezas, para el mejoramiento permanente de los procesos institucionales.



Universidad
del Cauca

ALCANCE:

El Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral tiene aplicación para todo el personal en vínculo laboral permanente o temporal con la Universidad del Cauca, en condición y nominación de Empleado Público.

1. Empleados Públicos inscritos en Carrera administrativa.
2. Empleados Públicos en condición de Provisionalidad.
3. Empleados de libre nombramiento y remoción
4. Los Empleados Públicos de la Unidad de Salud de la Universidad del Cauca



Universidad
del Cauca

MARCO NORMATIVO:

Normatividad externa:

- Constitución Política de 1991- Artículo 69
- Ley 30 de 1992
- Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004 y explicita los ejes centrales propuestos en el decreto 1567 de 1998. Decreto 4661 de 2005 Modifica articulo 70 del decreto 1227 de 2005
- Decreto 2539 de 2005
- Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5, artículo 33



Universidad
del Cauca

MARCO NORMATIVO:

Normatividad Interna:

- Decreto 1083 de 2015
- Acuerdo Superior 006 de 2006
- Acuerdo Superior 007 de 2006
- Acuerdo 085 de 2008
- Acuerdo Superior 069 de 2017



Universidad
del Cauca

INTRODUCCIÓN

El Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral, es una herramienta estratégica que contiene los Planes de Incentivos, Bienestar laboral y calidad de Vida, Plan Institucional de Capacitación-PIC, para Empleados Públicos de la Universidad del Cauca. Este documento ha sido creado por la Universidad del Cauca a través de la Vicerrectoría Administrativa y su División de Gestión del Talento Humano y está orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitiendo el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia; así mismo, fomentar una cultura organizacional que se manifieste el sentido de pertenencia, motivación y calidez humana, siendo a la vez un instrumento determinante para lograr que el Talento Humano mejore su desempeño en beneficio de la institución y la sociedad.



Universidad
del Cauca

Efectos del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral :

1. Aumentar el sentido de pertenencia y el nivel de responsabilidad de los Empleados Públicos de manera individual como integrante del Talento Humano, es decir, incentivarlo en el cumplimiento en la misión y visión de la Universidad del Cauca.
2. Fortalecer el espíritu de trabajo en equipo, ampliando la interrelación asertiva entre el individuo, sus compañeros de labores y la Universidad.
3. Ayudar a resaltar la creación constante de valor dentro de la organización. Esto es, incentivar las acciones que generen un factor diferenciador para la Universidad del Cauca en sus procesos y procedimientos.
4. Propender por el desempeño excelente de los Empleados Públicos de la Universidad del Cauca, el cual debe ser resaltado y estimulado.



Universidad
del Cauca

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral de la Universidad del Cauca se elaboró a partir de:

- Dos encuestas virtuales, una aplicada a los responsables de los procesos y sub procesos determinando las necesidades de formación, y otra aplicada a los empleados públicos, estableciendo un diagnóstico de expectativas para los Planes de Bienestar, Incentivos y Capacitación.
- La Evaluación del Desempeño Laboral periodos 2015-2016 y 2016-2017, a través del análisis de las fortalezas y las recomendaciones del mejoramiento continuo del empleado público de carrera administrativa y consignadas por los evaluadores en los formatos de Evaluación institucionales.



Universidad
del Cauca

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El resultado del estudio de necesidades a través de las encuestas y análisis de la Evaluación de desempeño se encuentra en siguientes documentos:

- Guía temática PIC
- Encuestas expectativas de Bienestar
- Detección de Necesidades en Evaluación de Desempeño Laboral.



Universidad
del Cauca

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Por medio de la **Encuesta de Expectativas de Bienestar**, se recolectó información relevante que permitió reafirmar el éxito y la aceptación de diversas actividades y programas que se han venido implementando. También fue posible actualizarlas y plantear modificaciones o nuevos proyectos que se plasman a través de los tres (3) planes que componen el Sistema de Gestión de Bienestar Laboral.

La Encuesta completa se encuentra en el siguiente enlace:

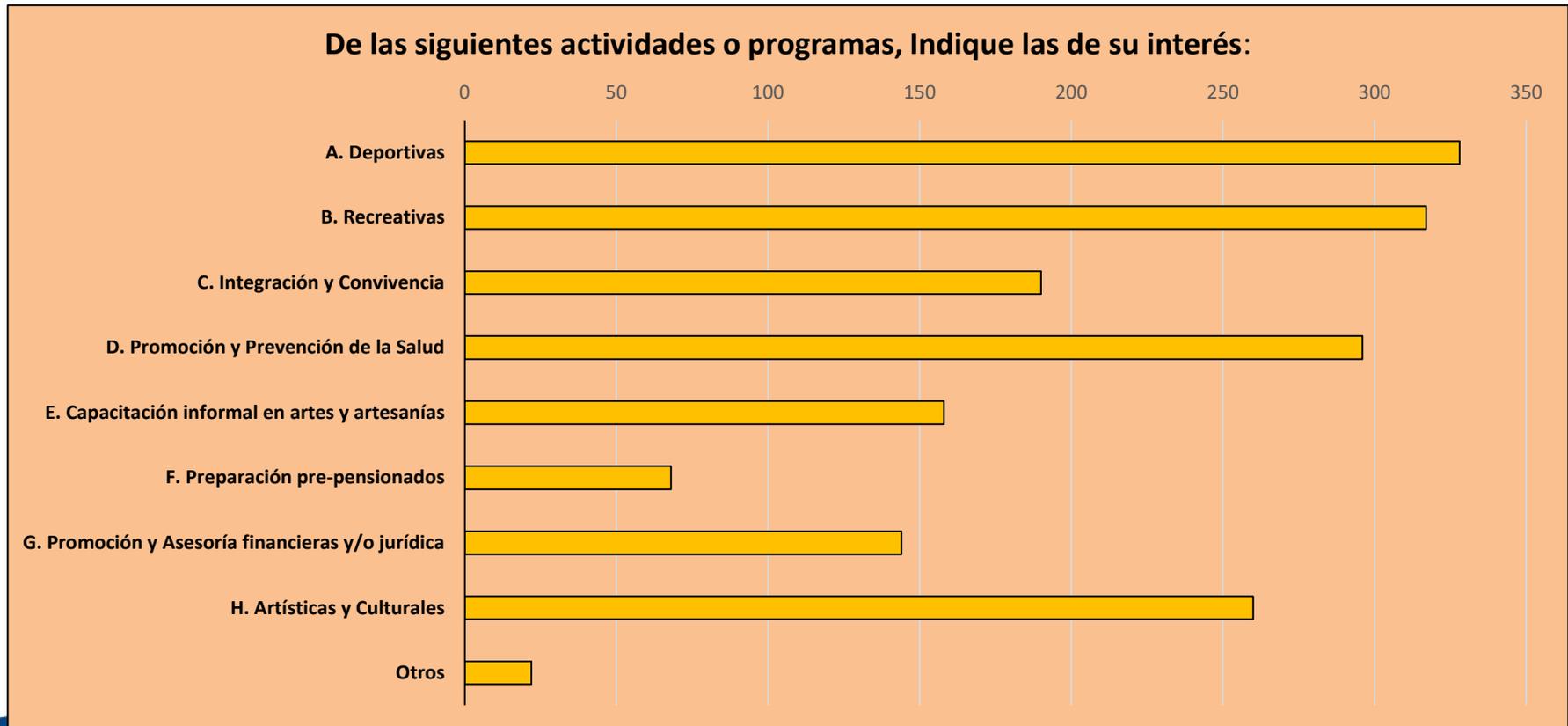
<https://goo.gl/forms/R66jQlsVbEEDZPOm2>



Universidad
del Cauca

Encuesta Expectativas de Bienestar

Resultados relevantes de la encuesta de Expectativas de Bienestar Laboral:

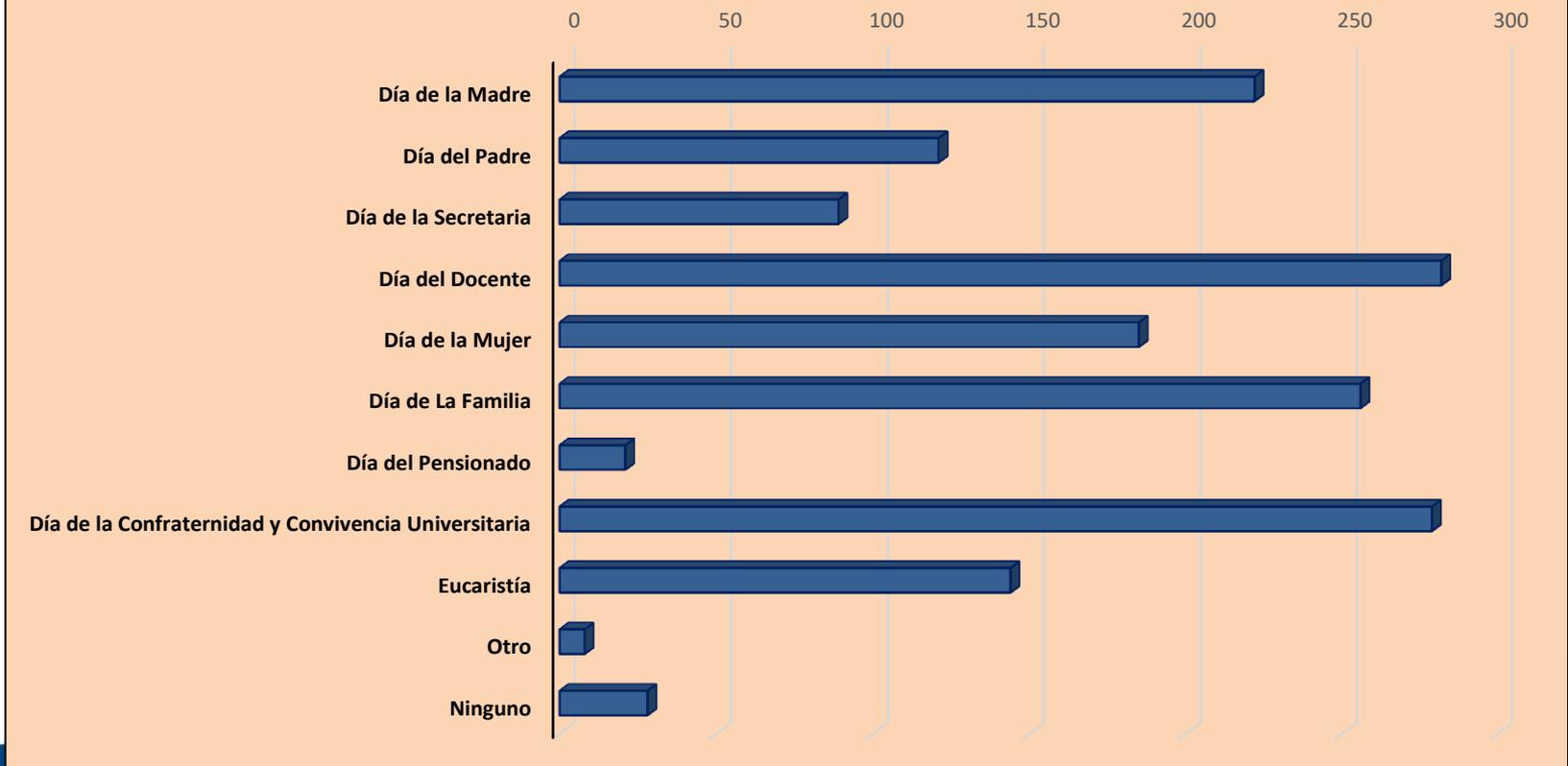


Encuesta Expectativas de Bienestar



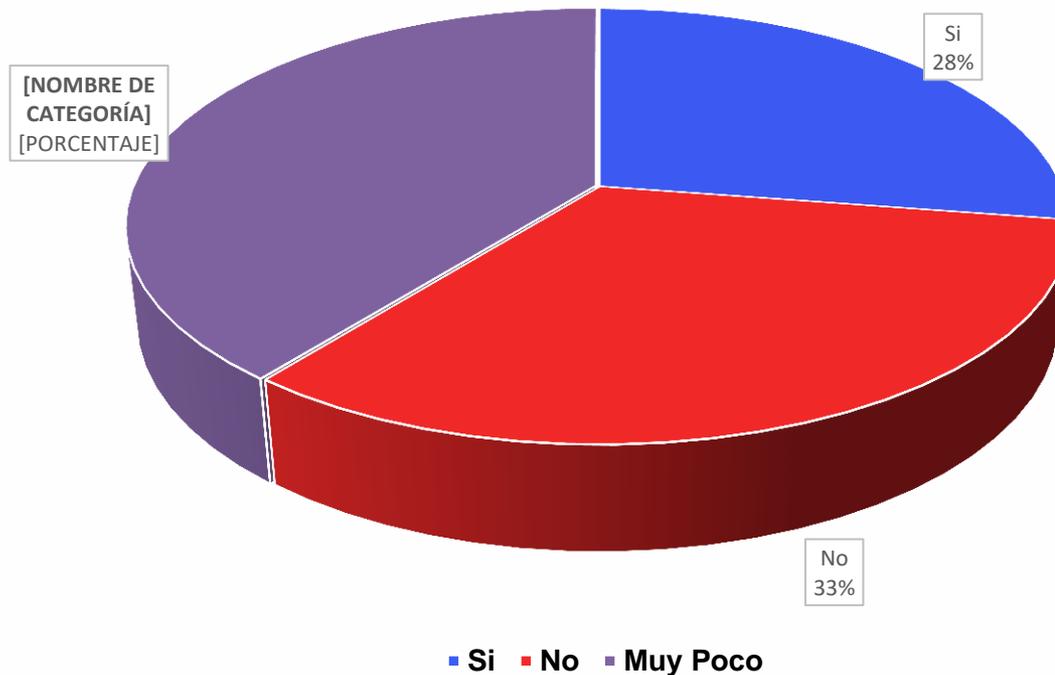
Encuesta Expectativas de Bienestar

C. Integración y Convivencia : Indique las actividades de su interés



Encuesta Expectativas de Bienestar

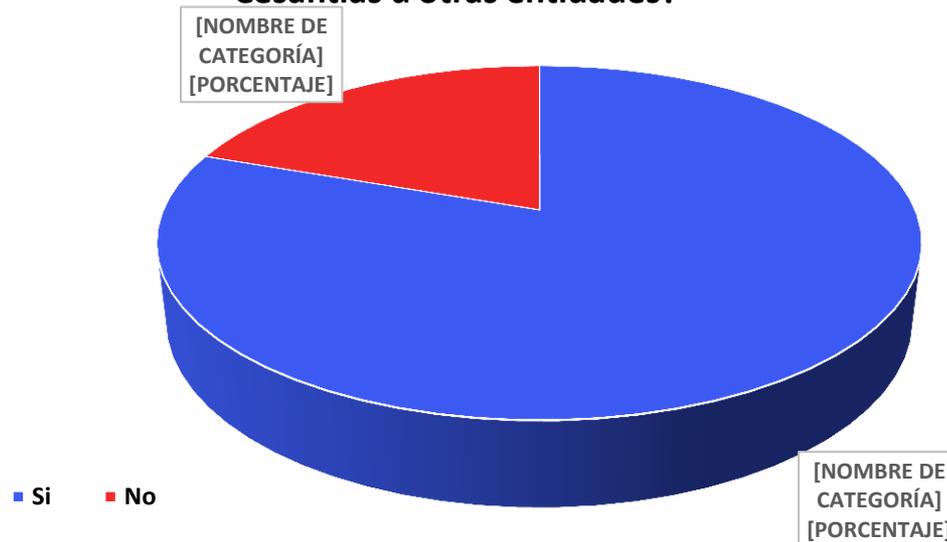
¿Conoce los servicios de la Caja de Compensación Familiar?



Universidad
del Cauca

Encuesta Expectativas de Bienestar

Promoción de Programas de Vivienda: ¿Le gustaría recibir información acerca de los servicios de promoción de Programas de Vivienda ofrecidos por Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías u otras entidades?



Universidad
del Cauca

Deteción de Necesidades en Evaluación de Desempeño Laboral

“Los comentarios que realizan los evaluadores contienen información referente a puntos fuertes y puntos débiles de cada empleado evaluado, que proporcionan insumos clave, en pro de la formulación de planes y estrategias para el mejoramiento y desarrollo de la Universidad del Cauca.

A partir de la recolección de información en los comentarios, se establecen ciertos términos, que son reiterativos, y que hacen referencia a cualidades, características, y actividades que se pueden clasificar como puntos fuertes o puntos débiles, según lo haya comentado el evaluador, al final es una guía que sirve para enfocar los esfuerzos de la Universidad en mantener esas fortalezas y al tiempo contrarrestar, o suprimir las amenazas, o puntos débiles, que se evidencian en la evaluación.”

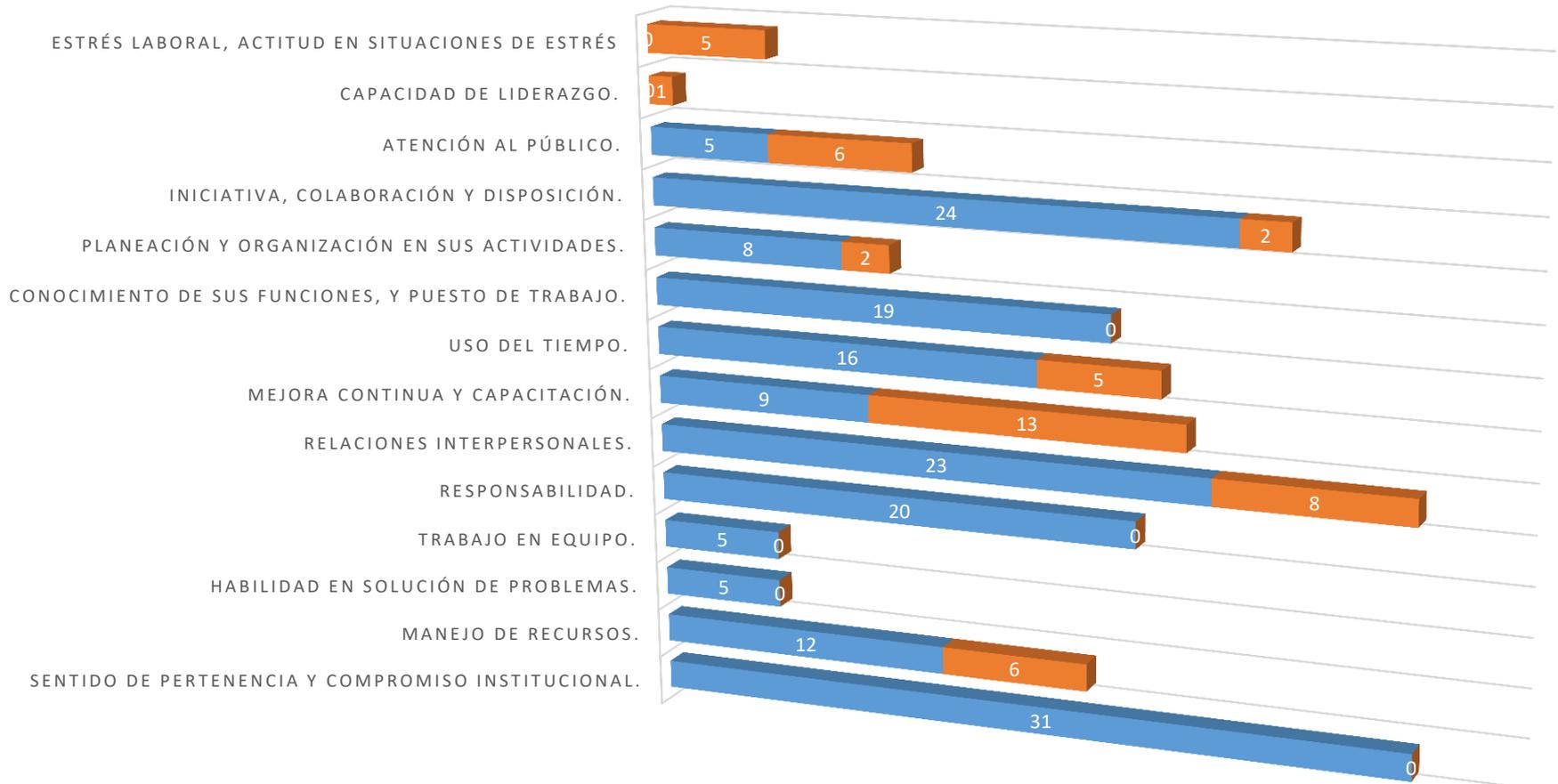
Tomado de: Informe Mejoramiento y Desarrollo, Detección de necesidades de capacitación en la Evaluación De Desempeño Laboral 2016 y 2017, Div. de Gestión del Talento Humano, Universidad del Cauca, 2018



Universidad
del Cauca

Detección de Necesidades en Evaluación de Desempeño Laboral

MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PUNTOS FUERTES Y DÉBILES



NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

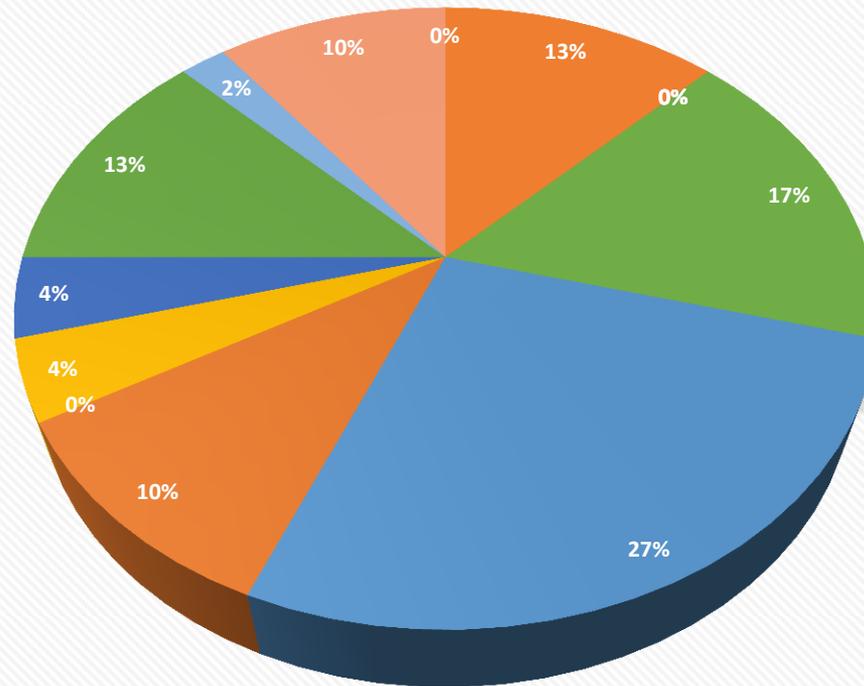
Los puntos débiles más significativos, evidencian necesidades de capacitación en 5 aspectos, **Manejo de recursos, Relaciones Interpersonales, Uso del Tiempo, Atención al Público, y Estrés Laboral, actitud en situaciones de estrés.** Estos fueron, además de la necesidad de **mejora continua y capacitación,** los conceptos reiterativos de los comentarios por parte de los evaluadores, y en el gráfico siguiente, se enseña, diferenciado por porcentajes, el nivel de atención que requiere cada uno, según la frecuencia en que fueron citados entre los puntos débiles de la evaluación.

Tomado de: Informe Mejoramiento y Desarrollo, Detección de necesidades de capacitación en la Evaluación De Desempeño Laboral 2016 y 2017, Div. de Gestión del Talento Humano, Universidad del Cauca, 2018



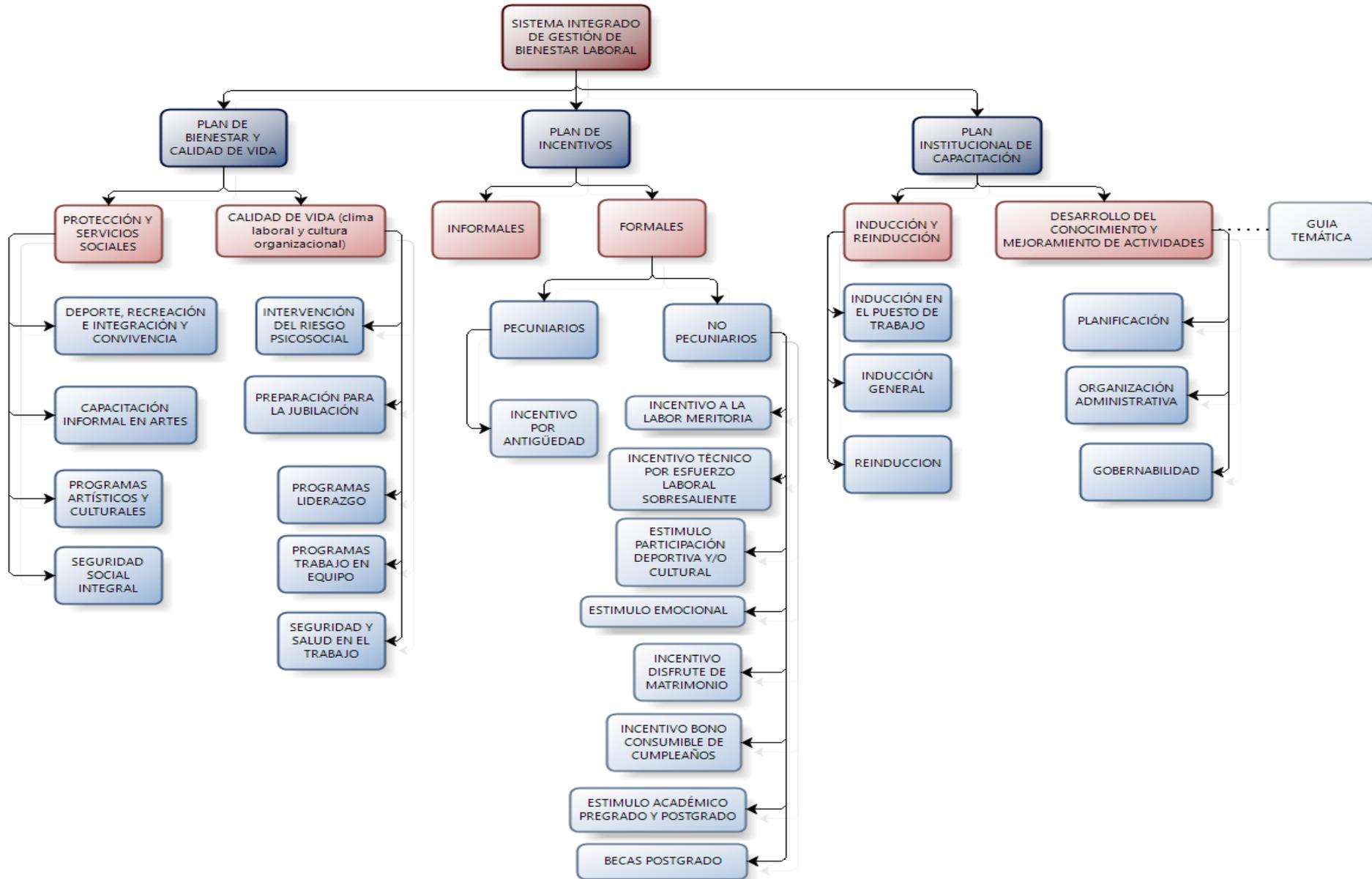
Universidad
del Cauca

Detección de Necesidades en Evaluación de Desempeño Laboral

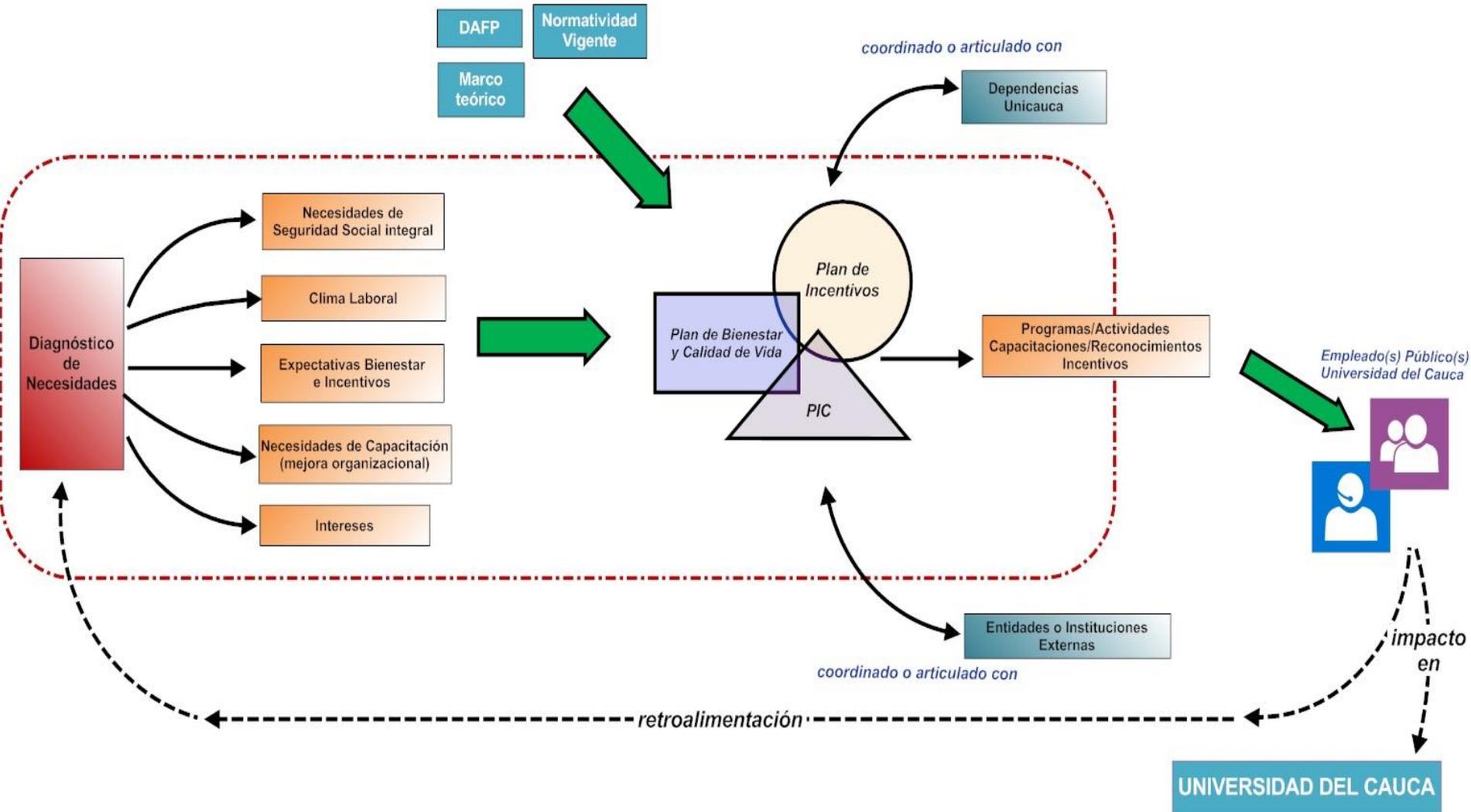


- Sentido de Pertenencia y Compromiso Institucional.
- Habilidad en Solución de Problemas.
- Responsabilidad.
- Mejora continua y capacitación.
- Conocimiento de sus funciones, y puesto de trabajo.
- Iniciativa, colaboración y Disposición.
- Capacidad de Liderazgo.
- Manejo de Recursos.
- Trabajo en equipo.
- Relaciones Interpersonales.
- Uso del Tiempo.
- Planeación y organización en sus actividades.
- Atención al público.
- Estrés laboral, actitud en situaciones de estrés

DESARROLLO DEL SISTEMA



DESARROLLO DEL SISTEMA



PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA



Universidad
del Cauca

Hacia una Universidad comprometida con la paz territorial

PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

Por medio del trabajo coordinado por la División de Gestión del Talento Humano y la Vicerrectoría de Cultura y Bienestar, articulando con las diferentes dependencias universitarias se realizará la gestión de programas, planes y actividades, direccionadas hacia los propósitos que menciona la normatividad vigente, los lineamientos de la Función Pública y los objetivos trazados tanto para la actualización y elaboración del presente plan, como para la consolidación del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral.

Estas acciones de trabajo articulado seguirán encaminando a la Universidad hacia el mejoramiento de los Empleados Públicos Universitarios en servicio activo, en los ámbitos de lo social, cultural, educativo, familiar y laboral.



Universidad
del Cauca

PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

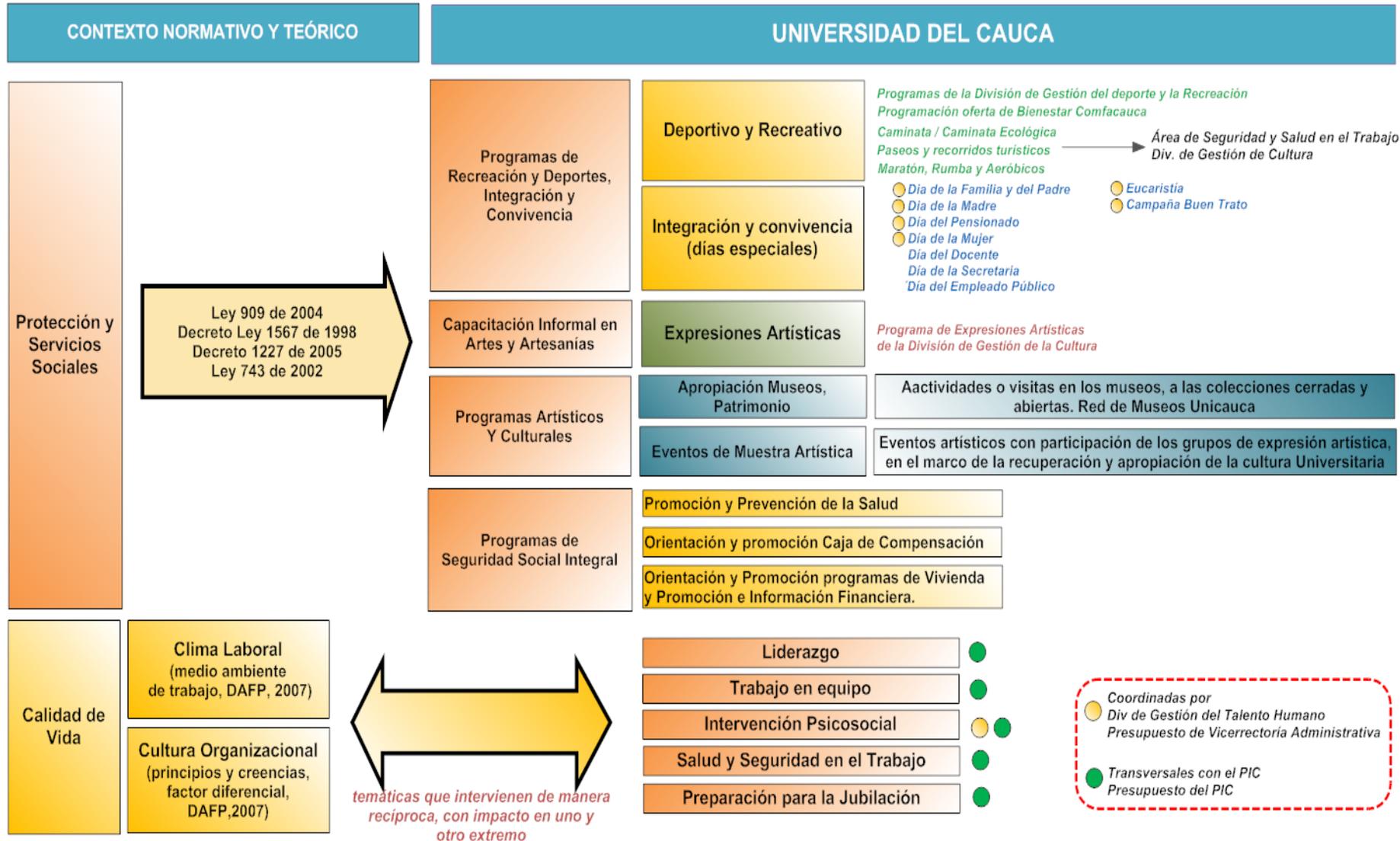
Desde la División de Gestión del Talento Humano se ejerce la función de articulación, de coordinación, de sensibilización y de vigilancia del presente Plan. Algunos de los programas son directamente ejecutados por la División mencionada, así mismo, otros de los programas se realizarán a través de la intervención (planeación y presupuesto) de otras dependencias de la Universidad, y en el contexto externo, a través de entidades que guardan directa relación con la Institución, como son, las EPS, ARL, AFP, y Cajas de Compensación, que en cumplimiento de la Ley Nacional realizan ofertas de servicios correspondientes a su función específica en lo que refiere la Seguridad y Salud Social Integral.



Universidad
del Cauca

PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

Plan de Bienestar y Calidad de Vida



PLAN DE INCENTIVOS



Universidad
del Cauca®

Hacia una Universidad comprometida con la paz territorial

PLAN DE INCENTIVOS

La Universidad del Cauca brinda el siguiente Plan de Incentivos

INCENTIVOS INFORMALES

ESPONTANEOS: Son reconocimientos espontáneos que se dan al interior de cada proceso y sub proceso al interior de las dependencias de la Universidad del Cauca, brindados por el jefe o líder superior inmediato a subalternos y/o colaboradores, los cuales pueden ser públicos o privados.

INCENTIVOS FORMALES

RECOMPENSAS: Son reconocimientos institucionales planeados que hacen parte de la estructura organizacional los cuales pueden ser pecuniarios o no pecuniarios.



Universidad
del Cauca

PECUNIARIOS: Entregados en dinero a cada Empleado Público Universitario.

Incentivo por Antigüedad: Se reconocerá un incentivo económico especial a los Empleados Públicos Activos vinculados a 31 de diciembre de 2013, por un monto equivalente a Un (1) S.M.L.M.V., pagadero en el año 2018. Este reconocimiento se hará efectivo a los demás Empleados Públicos a partir del año 2019, siempre y cuando cumplan 5 años de servicio activo en la Universidad y por única vez durante el periodo 2018 - 2022.

NO PECUNIARIOS:

entregados en especie, reconocimientos privados, públicos y exaltaciones generadas en acto institucional.



Universidad
del Cauca

INCENTIVO A LA LABOR MERITORIA:

Reconocimiento anual a la Excelencia a un Empleado Público de Carrera Administrativa:

Se otorgará reconocimiento a dos (2) Empleado Público universitario inscrito en Carrera Administrativa, elegido mediante votación por el Comité del Sistema Integrado de Bienestar Laboral, de listas de máximo dos (2) Empleado Públicos, enviada por cada Jefe de Dependencia. Para los Empleado Públicos de Carrera Administrativa. Se tendrá en cuenta como factores determinantes para tomar una decisión es la Calificación de Evaluación del Desempeño, antigüedad laboral, dedicación y esfuerzo laboral a la Institución, cumplimiento de metas y sentido de pertenencia, los demás factores que determine el Comité del Sistema.

El incentivo se otorgará a dos ganadores a la excelencia de Carrera Administrativa consistente en **un (1) Bono de Bienestar y Descanso Consumible**, escogido entre las opciones ofrecidas por la Universidad por un valor en especie de tres (3) S.M.L.M.V., que incluya además un permiso de descanso de cuatro días hábiles remunerados.

En caso de existir empate, se preferirá a aquel Empleado Público que no haya sido beneficiario al mismo incentivo con anterioridad, si persiste el empate se realizará un sorteo entre los Empleados Públicos beneficiarios, con presencia de los candidatos.



Universidad
del Cauca

Reconocimiento anual a la Excelencia un Empleado Público de Nombramiento Provisional:

Se otorgará reconocimiento a dos (2) Empleados Públicos universitarios nombrado en Provisionalidad, elegido mediante votación por el Comité del Sistema Integrado de Bienestar Laboral, de listas de máximo dos (2) Empleado Públicos, enviada por cada Jefe de Dependencia. El Comité del Sistema Integrado de Bienestar Laboral establecerá un mecanismo mediante formato entregado a cada jefe, líder o Coordinador de Dependencia para que se facilite la escogencia de los dos (2) postulados y exclusivamente para ser tenido en cuenta en este ítem. Se tendrá en cuenta factores de calificación como antigüedad laboral, dedicación y esfuerzo laboral a la Institución, cumplimiento de metas y sentido de pertenencia, los demás factores que determine el Comité del Sistema.

El incentivo se otorgará a dos ganadores a la excelencia de nombramiento en Provisionalidad consistente en un (1) Bono de Bienestar y Descanso Consumible, escogido entre las opciones ofrecidas por la Universidad por un valor en especie de tres (3) S.M.L.M.V., que incluya además un permiso de descanso de cuatro días hábiles remunerados.

En caso de existir empate, se preferirá a aquel que no haya sido beneficiario al mismo incentivo con anterioridad, si persiste el empate se realizará un sorteo entre los Empleado Públicos beneficiarios, con presencia de los candidatos.



Universidad
del Cauca

INCENTIVO TÉCNICO POR ESFUERZO LABORAL SOBRESALIENTE:

a. Incentivo para los Empleados Públicos que conformen en sus respectivas dependencias Equipos de Trabajo (máximo 5 Empleados Públicos, mínimo 2) para presentar Proyectos y ejecutarlos que incluyan mejora en los procesos y procedimientos de sus respectivas áreas de trabajo.

Este reconocimiento se otorgará, una vez al año, a los Empleados Públicos de la Universidad del Cauca, que conformen un equipo de trabajo (máximo 5 Empleados Públicos, mínimo 2) postulados oficialmente como equipo, en la fecha indicada, cuyo resultado de su(s) proyecto(s) generen valor agregado y mejora en los procesos y procedimientos administrativos universitarios y su impacto se refleje en prevención, corrección o mejora de los mismos en: **tiempo de respuesta del servicio, en disminución de costos para la universidad y mejora de la calidad del servicio**; criterios estos, establecidos por el Comité del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral, convocado por la División de Gestión de Talento Humano. El fin último es mejorar la efectividad de los procesos y procedimientos laborales y fortalecer el trabajo en equipo.



Universidad
del Cauca

Se otorgará como reconocimiento dos (2) Bonos de Bienestar y Descanso Consumible (para todos los integrantes de los dos (2) equipos ganadores), escogidos entre las opciones ofrecidas por la Universidad por un valor en especie distribuido proporcionalmente entre todos los integrantes de los equipos, que incluya además un permiso de descanso de cuatro días hábiles remunerados.

Los criterios y requisitos para la postulación de equipos de trabajo serán fijados para tal efecto y socializados con antelación por el Comité del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral. El monto de los dos (2) Bonos de Bienestar y Descanso Consumible será de 24 S.M.L.M.V. para todo el incentivo por este concepto.



Universidad
del Cauca

Procedimiento Para La Selección Del Mejor Equipo De Trabajo.

Tiempo de entrega del Proyecto: La primera Semana del mes de febrero de cada año, a excepción del año 2018 que se recepcionarán los proyectos en la primera semana del mes de agosto.

Tiempo estimado de ejecución del proyecto: Cuatro (4) meses iniciados a partir de la entrega del proyecto, a excepción del año 2018 que tendrá un tiempo de ejecución del proyecto de Tres meses contados a partir de la entrega del proyecto.

Número de Participantes del Proyecto: Máximo (5) integrantes y Mínimo Dos (2).



Universidad
del Cauca

Para el proyecto de trabajo en equipo de tipo administrativo, este debe ser presentado y escogido por el impacto que ha producido en términos de mejora ostensible de los procesos y procedimientos, demostrando cuantitativa y cualitativamente eficiencia y efectividad en ahorro de tiempo (días, meses), costos (Presupuestar el ahorro económico aproximado por parte de la universidad) y Calidad en la prestación de los servicios con respecto a las necesidades y requerimientos de la comunidad universitaria..

El proyecto se presentará por escrito, en letra arial 12, a espacio 1.5, estableciendo Objetivo general, específicos, justificación, relación clara y concisa sobre los resultados obtenidos en los términos anteriormente establecidos.

Modalidad de proyecto: abierta, que involucre cualquier área administrativa existente en los procesos y subprocesos de la Universidad del Cauca.

Los equipos de trabajo en proyectos administrativos aspirantes, deberán presentar y sustentar por escrito los resultados del proyecto, el logro de los objetivos previstos.



Universidad
del Cauca

ESTÍMULO POR PARTICIPACIÓN DEPORTIVA Y/O CULTURAL:

Se reconocerá un estímulo a los Empleados Públicos de la Universidad del Cauca que participen en un evento deportivo y/o cultural de la Universidad o en representación de ella y sean merecedores a un estímulo por haber ocupado uno de los tres primeros puestos de la competencia o evento y que previamente se les haya concedido o aprobado su participación en el certamen, de ésta manera harán parte y serán incluidos dentro del Plan de Incentivos de la Universidad y que sean reconocidos para tal efecto por el Comité del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral. En el evento que sea la misma universidad la que organice el certamen a través de sus dependencias, serán éstas las que deban informar sobre este en la División de Gestión de Talento Humano, para autorizar o no el ser tenido en cuenta en el respectivo plan.

Parágrafo: Solo se reconocerá la participación de eventos Culturales o Deportivos de carácter Internacional, Nacional, Departamental, Regional, Inter Universitario y/o que incluya en eventos organizados para toda la Universidad del Cauca avalado institucionalmente.



Universidad
del Cauca

Este estímulo se otorgará de la siguiente manera:

Grupales o Individuales Deportivos o Culturales

Dos (2) días hábiles remunerados al grupo que ocupe el 1 puesto.

Un (1) día hábil remunerado al grupo que ocupe el 2 puesto.

Medio (1/2) día hábil remunerado al grupo que ocupe el 3 puesto



Universidad
del Cauca

Así mismo, en concordancia con la Ley 1811 de 2016 por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5), contribuyendo de esta manera a avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana. Se solicitará al responsable de cada dependencia una relación de los Empleados Públicos universitarios, relación que se hará llegar a la División de Gestión del Talento Humano la última semana del mes de octubre de cada año. La División de Gestión del Talento Humano validará los días en que los Empleados Públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el incentivo.

Los Empleados Públicos que se encuentren relacionados como usuarios permanentes de la bicicleta como lo manifiesta la Ley en mención se le reconocerá públicamente, igualmente recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que se le certifique haber llegado en bicicleta a su sitio de trabajo.



Universidad
del Cauca

ESTÍMULO EMOCIONAL:

Publicación de foto y exaltación por los medios de comunicación universitaria, conforme los criterios definidos por el Comité Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral, en el mes de noviembre de cada año, a los Empleados Públicos destacados, por los siguientes aspectos:

a). Un Empleado Público destacado por su compañerismo: (Relación amistosa, de colaboración y solidaridad entre compañeros de trabajo universitario)



Universidad
del Cauca

b). Un Empleado Público destacado por el compromiso institucional: (quien considera el compromiso con la universidad en el cumplimiento en las metas y los valores de la organización aceptándolos, y teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo extra en beneficio de la institución y, en definitiva, desear seguir siendo integrante de la misma y demostrándolo con su accionar).

c). Un Empleado Público destacado por la atención al público: (Empleado Público que satisface de manera cordial y respetuosa las solicitudes de los usuarios internos y externos del servicio educativo, en términos de menor tiempo posible de respuesta pertinente, calidad y efectividad del servicio y retroalimentación del mismo).



Universidad
del Cauca

d). Por su excelente desempeño y aporte a cada uno de los procesos, Excelencia a Empleado Públicos del año:

Felicitación escrita, por año, con copia a la hoja de vida de dos (2) Empleados Públicos (Carrera y Provisional) que hayan postulado el jefe y/o líder responsable del proceso administrativo y que hubieren sido seleccionados como los dos (2) seleccionados por el Comité del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral, con base en su excelente desempeño laboral en los procesos y procedimientos de manera sistemática y estructurada, en el seguimiento de la labor del Empleado Público, siendo valorada su actuación y resultados logrados en el desempeño de su cargo. Para tal efecto se tendrá en cuenta la evaluación del Desempeño Laboral para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa; y para los Empleados Públicos de nombramiento Provisional, el Comité del Sistema Integrado de Bienestar Laboral establecerá un mecanismo mediante formato entregado a cada jefe, líder o coordinador de dependencia para que se facilite la escogencia del Empleado Público en ésta condición laboral y exclusivamente para estos efectos.



Universidad
del Cauca

e). Por su integralidad y aporte como Jefe y/o Líder responsable a cada uno de los procesos:

Felicitación escrita con copia a la hoja de vida, por año, al Jefe y/o Líder responsable del proceso administrativo, escogido de terna postulada por el Rector y seleccionado por el Comité del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral.



Universidad
del Cauca

f). Reconocimiento por Antigüedad.

Exaltación mediante resolución motivada con copia a la hoja de vida, en el acto público anual en el mes de noviembre, a los Empleados Públicos universitarios que hayan cumplido más de Veinte (20) años al servicio de la Universidad del Cauca, de manera continua o acumulado de varios períodos, como reconocimiento a la Antigüedad Laboral al servicio de la Institución.



Universidad
del Cauca

g). Reconocimiento a los Empleados Públicos que se gradúan de programas de Pregrado y /o Posgrado.

La Universidad del Cauca reconocerá y felicitará públicamente a través de sus medios de comunicación, la obtención del título de grado de sus Empleados Públicos Administrativos, por programa de Pregrado o Posgrado en cualquier área del conocimiento. Así mismo el graduando tendrá derecho a un (1) día hábil de permiso remunerado.



Universidad
del Cauca

INCENTIVO DISFRUTE DE MATRIMONIO

La Universidad reconocerá una licencia al momento de celebración del matrimonio, consistente en cinco (5) días hábiles de descanso remunerado a partir del día hábil siguiente de la celebración del matrimonio.

Si los Empleados Públicos Administrativos contraen matrimonio estando en vacaciones, estos días de licencia matrimonial se tendrán en cuenta por la administración universitaria para su disfrute una retorne de vacaciones.

Para disfrutar de este beneficio, los Empleados Públicos Administrativos deberán informarlo previamente por escrito a la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad del Cauca, obligándose también a presentar el respectivo documento (Registro Civil de Matrimonio) que acredite la realización de dicho matrimonio legalmente reconocido por la Constitución Política Colombiana y una vez retorne de su licencia.



Universidad
del Cauca

INCENTIVO BONO CONSUMIBLE CUMPLEAÑOS

Se entregará un Incentivo Bono Consumible, por un valor y porcentaje del 10% de un (1) S.M.L.M.V., a fin de hacer un reconocimiento el día de cumpleaños de cada Empleado Público, con prescripción de recibido por parte del beneficiario de 60 días calendarios.



Universidad
del Cauca

ESTÍMULOS ACADÉMICO PREGRADO Y POSGRADO:

a). Incentivo relacionado con apoyo de un (1) S.M.L.M.V para matrículas de estudios de pregrado y posgrado para Empleados Públicos.

El otorgamiento del apoyo de un (1) S.M.L.M.V. para matrículas de estudios de pregrado y posgrado para Empleados Públicos, se otorgará de acuerdo a los criterios establecidos por el Comité del Sistema para cada semestre.

El Empleado Público debe entregar la solicitud al Comité del Sistema un mes antes de inicio del periodo académico, en todo caso este apoyo no condiciona continuidad en su otorgamiento.



Universidad
del Cauca

ESTÍMULO BECAS POSGRADO:

Se regirá por lo establecido en el Acuerdo 085 de diciembre de 2008. En todo caso, deberá informarse previamente a la División de Gestión del Talento Humano, para su consolidación dentro del Plan de Incentivos.



Universidad
del Cauca

REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN AL DERECHO A LOS INCENTIVOS

Para optar por los incentivos, podrán otorgarse a aquellos Empleados Públicos y/o Equipos de trabajo de la Universidad del Cauca, cuyos integrantes cumplan con los siguientes requisitos:

1. Vinculación laboral activa como Empleados Públicos de la Universidad del Cauca, dentro de los seis (6) meses inmediatamente anteriores.
2. No haber sido sancionado(s) disciplinariamente
3. No encontrarse en plan, actividad o acompañamiento de mejora laboral, por el Jefe inmediato o por la División de Gestión de Talento Humano, dentro de los seis (6) meses inmediatamente anteriores.



Universidad
del Cauca

NOTA: La Administración Universitaria programará en su presupuesto anual ordinario, los recursos necesarios económicos para dar cumplimiento con el presente Plan y la previsión administrativa de los días Hábiles remunerados que se concedan como estímulos e incentivos.



Universidad
del Cauca

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC



Universidad
del Cauca

Hacia una Universidad comprometida con la paz territorial

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC

LINEAS DE ACCIÓN

El marco contextual de esta línea se determina en tres Temáticas Institucionales Priorizadas que nos permite ordenar de forma clara y concisa los temas de capacitación solicitados por las dependencias (Divisiones, áreas, Oficinas, Facultades), las temáticas se desarrollan así:



Universidad
del Cauca

❖ Planificación

- **Contratación y Gestión Pública:** Mejorar la gestión de la contratación estatal garantizando la transparencia, oportunidad, celeridad y pertinencia de la misma.
- **Gestión Financiera:** Generar acciones en el sector público que garanticen la sostenibilidad financiera a corto, mediano y largo plazo, en un marco de integración, globalización y competitividad



Universidad
del Cauca

❖ Organización Administrativa

- **Gestión del Talento Humano:** Direccionar a los funcionarios administrativos, a la responsabilidad y la obtención de resultados, generando mayores niveles de compromiso y motivación.
- **Gestión Administrativa:** Asegurar una gestión administrativa que responda a los objetivos Institucionales, orientada hacia el mejoramiento continuo de los procesos y la efectividad de los procedimientos.



Universidad
del Cauca

❖ Organización Administrativa

- **Mejoramiento Continuo:** Buscar la apropiación de modelos de gestión que garanticen la efectividad de los procesos administrativos
- **Cultura Organizacional:** Desarrollar entornos positivos de convivencia y fomentar la práctica efectiva de los valores institucionales en el ejercicio de las actividades laborales cotidianas.



Universidad
del Cauca

❖ Gobernabilidad

- **Derechos Humanos:** Fomentar en el ámbito Institucional la formación, respeto y práctica de los derechos humanos
- **Administración al Servicio del Ciudadano:** atender al ciudadano sus solicitudes de manera ágil, oportuna y transparente
- **Lucha contra la Corrupción:** Crear una cultura pública anticorrupción, mediante la apropiación de valores, mecanismos y herramientas adecuados para una práctica transparente del ejercicio administrativo



Universidad
del Cauca

❖ **Gobernabilidad**

- **Gobierno de la Información:** Propender por el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación
- **Innovación Institucional:** Reconocer y aprovechar la capacidad institucional para desarrollar e implementar mejores prácticas que optimicen el cumplimiento de la misión y visión de la Universidad del Cauca



Universidad
del Cauca

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

- Inducción en el Puesto de Trabajo
- Inducción General
- Reinducción



Estrategia de inducción y Reinducción



APROPIACIÓN INSTITUCIONAL



EFFECTIVIDAD EN LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO Y MEJORAMIENTO DE HABILIDADES

- Planificación
- Organización Administrativa
- Gobernabilidad



Guia Tematica



FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



PRESUPUESTO GENERAL DEL SISTEMA



Universidad
del Cauca

Hacia una Universidad comprometida con la paz territorial

COSTO GENERAL DEL SISTEMA

COSTOS GENERALES DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE BIENESTAR LABORAL 2018				
PLAN DE INCENTIVOS	\$	421.746.070		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	\$	87.496.200		
PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	\$	12.582.400		
		TOTAL	\$	521.824.670



Universidad
del Cauca

PLAN DE INCENTIVOS 2018

Incentivo	Tipo Incentivo	DESCRIPCIÓN COSTO ANUAL / 2018 CON UNISALUD	2018
Funcionarios del Año: 4 Empleados Públicos Dos (2) de Carrera y Dos (2) Provisionales	No Pecuniario: Se Entrega en Especie: Bono de Bienestar y Descanso Consumible	(3) S.M.L.M.V.: \$2.343.726 x 4: \$ 9.374.904	\$ 9.374.904
Incentivos Funcionarios Equipos de Trabajo	No Pecuniario: Se Entrega en Especie: Un (1) Bono de Bienestar y Descanso Consumible (para todos los integrantes de los equipos ganadores)	(24) S.M.L.M.V.:	\$ 18.749.808
Incentivo por Antigüedad	INCENTIVO PECUNIARIO: UN (1) S.M.L.M.V. 2018	UN (1) S.M.L.M.V.: X 426 : \$ 332.809.092	\$ 332.809.092
Bono Consumible de Cumpleaños.	INCENTIVO NO PECUNIARIO: Bono Consumible de Cumpleaños	10% de un (1) S.M.L.M.V. : \$78.125 X 292 Funcionarios: \$22.812.268	22.812.266
Estímulo Académico para Educación Formal (Pregrado y Posgrado)	INCENTIVO NO PECUNIARIO: UN (1) S.M.L.M.V. 2018	Pregrado \$13.000.000 y Posgrado \$25.000.000 Total \$38.000.000	38.000.000
Becas Posgrado para Empleados Públicos	Fijadas por el Acuerdo 085 de 2006		
	TOTAL:		\$ 421.746.070

BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA 2018

	2018
Día de la Madre	\$ 2.650.000,00
Día de la Familia (con reconocimiento del día del Padre)	\$ 2.438.000,00
Día de la Mujer en coordinación con Vicerrectoría de Cultura	\$ 848.000,00
Eucaristía	\$ 318.000,00
Capacitaciones Riesgo psicosocial	\$ 2.968.000,00
Día del pensionado	\$ 3.000.000,00
Campaña Buen Trato	\$ 360.400,00
TOTAL	\$ 12.582.400,00



Universidad
del Cauca

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018

DISCRIMINACIÓN DE VALORES		
Refrigerio	\$	3.500.000
Viaticos y gastos de viaje	\$	14.483.000
capacitacion seminarios, curso	\$	45.863.200
capacitacion Interna	\$	23.650.000
TOTAL	\$	87.496.200



Universidad
del Cauca