

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

Elaboró:

Revisó:

Aprobó:

PU Talento Humano

Secretario(a) General

Rector(a)

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 2 de 20

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
3. MARCO LEGAL
4. ALCANCE
5. OBJETIVO
 - 5.1. GENERAL
 - 5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. BENEFICIARIOS
7. RESPONSABLE
8. ESTRUCTURA
9. AREA DE INTERVENCIÓN
 - AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
 - 9.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO
 - 9.2. PROGRAMA DE RECREACION Y DEPORTES
 - 9.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
 - 9.4. PROGRAMA DE INCENTIVOS
10. CONTROL DE CAMBIOS

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 3 de 20

1. INTRODUCCIÓN

El Colegio Mayor del Cauca creado por la Ley 48 de 1945, inició su labor académica el 13 de noviembre de 1967. Así, a través de la Resolución No. 5858 de 2008, el Ministerio de Educación Nacional modifica su carácter académico, otorgándole la categoría de INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA.

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca es un establecimiento público del orden departamental, de carácter académico, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio independiente y con domicilio en la ciudad de Popayán Cauca.

El artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 que: “Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y emoción), con hábitos de vida saludables de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

las actividades que se plantean para la vigencia 2020, no solamente involucran a los colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, puesto que hay actividades donde se involucran a sus familias. La oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan Institucional de Bienestar social Laboral e Incentivos de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades, así como la medición de clima laboral, siendo estos los

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 4 de 20

principales insumos para la realización del plan y del cronograma de actividades. De tal forma se resaltan actividades tales como:

- Prácticas de salario emocional como hábitos y estilos de vida saludable.
- Interés en eventos deportivos.
- Participación en torneos deportivos.
- Interés en recreación, esparcimiento, cultura, lúdica y ocio.

3. MARCO LEGAL

Decreto Ley 1567 de 1998

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su Capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto – ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

Ley 909 de 2004

Parágrafo del Artículo 36: Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 5 de 20

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social Laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 6 de 20

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 7 de 20

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Ley 1952 de 2019

En su Art. 37 Numerales 4 y 5 establece que es derecho de todo servidor público participar en los programas de bienestar social y disfrutar de los estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos, cubre a todos los servidores de la Institución, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la institución.

5. OBJETIVO

5.1. GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, propenderá por generar un clima organizacional que propicie en sus servidores motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Institución y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 8 de 20

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la Institución, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Institución para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los empleados de la Institución.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa Institucional de Bienestar Social Laboral, todos los servidores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, incluidas sus familias.

7. RESPONSABLES

La Secretaría General, a través del Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 9 de 20

8. ESTRUCTURA

Para el diseño y la ejecución de los programas de Bienestar Social se deberá seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- Identificación de las necesidades de los empleados en las áreas de intervención, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En el proceso de gestión se promoverá la participación activa de los servidores de la Institución en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de Bienestar Social Laboral.

9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social está dirigido a todos los servidores de la Institución y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 10 de 20

- **ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

En esta área se estructurarán programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la Institución.

9.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Así, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Se busca garantizar a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

- **MEDICINA PREVENTIVA**

Tienen como finalidad realizar la evaluación continua del estado de salud de los servidores para prevenir, detectar y tratar las patologías de origen común, para lo cual se cuenta con la práctica de exámenes médicos periódicos, brigadas de salud, entre otros.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 11 de 20

- **MEDICINA DEL TRABAJO**

Su propósito es realizar la evaluación del estado de salud de los servidores y tomar acciones que ayuden a controlar las condiciones que puedan contribuir al desarrollo de enfermedades laborales.

- **SEGURIDAD SOCIAL**

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, como las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondo de Pensiones y de Cesantías (AFP), la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a las cuales se afilian los trabajadores de la institución, al igual que las normas y procedimientos de que dispone la persona y la comunidad trabajadora para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el estado y la Sociedad desarrollen.

Al efecto se propenderá por la coordinación de actividades de promoción y prevención con las empresas prestadoras de salud e institucionales prestadoras de servicios de salud, que hacen parte del sistema y a las cuales se encuentran afiliadas los servidores de la institución. De igual forma es deber informar sobre los derechos y deberes de los servidores y su grupo frente a dichas entidades, facilitando de esta manera los trámites de afiliación, traslado, actualización y retiro de los organismos de seguridad social.

ESTRATEGIAS

- Comunicación con las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud (EPS), Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y la Caja de Compensación Familiar al ingreso, permanencia y retiro del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la institución.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 12 de 20

- Coordinación y entrega de los documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S, ARL, Fondo Nacional de Ahorro.
- Gestionar el proceso trámite y recobro de incapacidades.

9.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN, DEPORTE Y CULTURA

La recreación es una actividad para el esparcimiento físico y mental, fundamental en el aprendizaje social del servidor, es una forma activa de distracción, relacionada con la distensión y la relajación del cuerpo y la mente, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

El programa estará integrado por todas y cada una de las actividades de carácter lúdico-creativos que contribuyan al desarrollo personal y laboral del servidor, así como el fomento de la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física de los servidor, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad, la solidaridad y el compañerismo.

Por lo anterior el Proceso de Talento Humano en conjunto con Bienestar Universitario, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores institucionales y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ambientales, intelectuales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, y así mismo que cuente con variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 13 de 20

Estrategias

- Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos en conjunto con Bienestar Universitario, y apoyo interinstitucional.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y su entorno.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, tales como: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.
- Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

9.3. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La Calidad de vida es un concepto que se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de las personas y a la realización de sus potencialidades en la vida social. La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional e institucional.

Los programas que atenderán la calidad de vida laboral, recibirán atención prioritaria y requerirán, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de la Alta Dirección.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos de la Institución perciben su relación con el ambiente de trabajo, como determinante de su comportamiento al interior de la misma, teniendo en cuenta el contexto, la misión, la visión, los principios, valores procesos y procedimientos institucionales.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 14 de 20

Su diagnóstico se realizará a través de un instrumento aplicado a los servidores públicos, con la finalidad de analizar su percepción en cuanto a riesgo psicosocial, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, medio ambiente físico, en coherencia con las directrices impartidas desde la Alta Dirección y según lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Institucional "GESTIÓN TRANSFORMADORA CON CALIDAD HUMANA"

- **Cambio Organizacional**

Con el fin de alcanzar las metas fijadas en el Plan de Desarrollo Institucional "GESTIÓN TRANSFORMADORA CON CALIDAD HUMANA", se realizarán actividades de sensibilización de todos los procesos institucionales que generen cambios organizacionales, por medio de talleres y capacitaciones, que proporcionen herramientas para afrontar los retos y cambios de la Institución.

Así mismo se ejecutarán procesos de inducción y reinducción dirigidos a la orientación e integración del personal administrativo y docente a la cultura y filosofía de la Institución en virtud de los cambios estructurales productivos.

- **Desvinculación asistida**

Preparar para retiro a los servidores públicos, ya sea porque están a TRES (03) años o menos de recibir su pensión de jubilación o vejez (pre-pensionados), o porque un proceso institucional así lo requiera (modernización de planta).

Se busca que la Institución planee, ejecute y evalúe un programa destinado a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación, de manera que esta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la Institución, con miras a favorecer el buen clima laboral y promover una asimilación positiva del proceso de retiro y adaptación al cambio.

Los aspectos que deben tomarse en cuenta cuando se realizan proceso de retiro del servidor público están encaminados a:

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 15 de 20

- a. Acompañamiento psicológico en aspectos de índole emocional, dentro de los que se cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, autoimagen, autoestima, auto concepto, autoeficacia y brindar información honesta y clara sobre los programas de desvinculación, en conjunto con el área de Bienestar Universitario.
- b. Aspectos ocupacionales y de información, es decir que los servidores conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen, además de los diferentes servicios de referenciación laboral, así como la realización de los encuentros de proyecto de vida desde el apoyo de la Psicología Organizacional.
- c. Así mismo, se brindará información al servidor público que está próximo a pensionarse, sobre sus derechos y trámites pensionales.

- **Trabajo en Equipo**

El Plan de Desarrollo "GESTIÓN TRANSFORMADORA CON CALIDAD HUMANA", como hoja de ruta del quehacer institucional, contiene características importantes como lo son el fortalecimiento del talento humano y trabajo en equipo, entendido como una construcción interdisciplinaria del saber, en donde toda la comunidad universitaria es responsable por los procesos y resultados.

Tiene como finalidad fortalecer la estructura organizativa de la Institución, así como mantener buenas relaciones interpersonales basadas en el diálogo y respeto mutuo.

En este orden de ideas, el proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se concibe como un eje estratégico para impulsar los demás recursos, acciones y resultados institucionales, a través de los equipos de trabajo, en coherencia con los principios y valores de la Institución. Así, mediante la conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes tanto individuales como grupales, se alcanzarán resultados positivos, mejorando nuestro entorno y proyección.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 16 de 20

Los equipos de trabajo tienen como tarea “resolver problemas”. Razón por la cual, se convierten en una herramienta clave para aumentar la productividad y competitividad de la Institución, en términos de eficiencia y eficacia, a partir de la sinergia que se da entre el personal generando soluciones nuevas o ideas creativas e incrementando el sentido de pertenencia e identidad. Por tanto, todos los miembros del equipo deben contar con una motivación y tener presente que su contribución es de vital importancia.

En tal virtud, el proceso de fomento y aprendizaje comprenderá las siguientes etapas:

ETAPAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	
ORIENTACIÓN	Preocupación por encajar en el equipo y a su vez en las tareas encomendadas. Se experimenta cautela.
INSATISFACCIÓN	Aparecen asuntos como lucha de poder, influencia, demostración de conocimientos. Se presenta dificultad en la tarea de aprendizaje y relación interpersonal. Surge del germen de la creatividad y valoración de las diferencias.
RESOLUCIÓN	Puente entre la insatisfacción y la productividad. Se evidencia entusiasmo y eficiencia.
PRODUCCIÓN	Trabajo en colaboración e interdependencia. Confianza en el cumplimiento de la labor y alto rendimiento.

Tal proceso de fomento y aprendizaje permitirá proporcionar competitividad según las habilidades y capacidades de la fuerza laboral, suministrando a la Institución personal capacitado y motivado, en busca del cumplimiento de la misión institucional.

9.4. PROGRAMA DE INCENTIVOS

El programa de incentivos, como componente del Plan Institucional de Bienestar Social Laboral, tiene como finalidad crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 17 de 20

desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los servidores se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo, se determinará teniendo en cuenta la evaluación de los resultados del proyecto; 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.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de un mismo proceso o de distintos procesos de la institución.

Para llevar a cabo el Programa de Incentivos a los equipos de trabajo, la institución establecerá proyectos estratégicos de trabajo fundamentados en la planeación institucional para ser desarrollados bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento fijado por el proceso de Planeación.

Los proyectos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para acceder a los incentivos institucionales:

- El proyecto de ser definido, estructurado y ejecutado por el personal interno de la institución.
- El proyecto deberá ser presentado y aprobado por la rectoría como de alto impacto estratégico.
- El proyecto debe haber concluido en su totalidad para ser evaluado.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la institución.
- Los incentivos estarán sujetos a disponibilidad presupuestal.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 18 de 20

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrá en cuenta como mínimo las siguientes reglas:

- Todos los equipos de trabajo inscrito que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos antes los servidores públicos de la institución.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el programa, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con los servidores de la institución o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El rector, de acuerdo con lo establecido en el programa de incentivos y con el concepto del equipo evaluador, designará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al equipo de trabajo que resulte evaluado satisfactoriamente. Este reconocimiento será hasta por la suma equivalente a Cinco (5) SMLV.

El plazo máximo para el reconocimiento del incentivo será el 30 de noviembre de cada año.

Como incentivos No Pecuniarios se tendrán:

- Financiación hasta del 50% de matrícula para estudios de posgrados del personal docente de planta, financiación la cual dependerá de la disponibilidad del recurso.
- Financiación del 100% de una capacitación que puede ser: Diplomado, Congreso, Seminario, Curso o Taller. La capacitación debe relacionarse con las funciones del cargo que desempeña el empleado.
- Los funcionarios administrativos y docentes que hacen parte de la planta de personal de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, que sean admitidos en los programas profesionales, tecnológicos y cursos de extensión, están exentos de cancelar el valor de la matrícula más no de la cancelación de los derechos complementarios.
- Los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor público de planta, cónyuges o compañeros (as) permanentes de los funcionarios administrativos o docentes que hacen parte de la planta de personal de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, incluidos

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 19 de 20

los provisionales, que sean admitidos en los programas profesionales, tecnológicos o cursos de extensión, deberán pagar el 50% del valor de la matrícula y el 100% de los derechos complementarios.

- Ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria y otros que establezca el Gobierno Nacional. A los empleados de carrera se les otorgará la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubiere sido nombrado para ejercerlo. Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.
- Reconocimiento en acto público, a los funcionarios que hayan laborado por más de veinte años en la Institución.
- Reconocimiento en acto público a los servidores que se destaquen en nivel sobresaliente por la atención y servicio al ciudadano.

Salario emocional: El salario emocional, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el servidor público puede obtener de la institución y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Para ello, se otorga un día compensatorio por cumpleaños, que debe ser disfrutado previo acuerdo con el jefe inmediato para la presente vigencia, y debe ser disfrutado hasta un mes posterior.

Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no tendrán por objeto modificar el régimen salarial y prestacional de los empleados.

Para asignar los incentivos, se observarán las siguientes consideraciones:

- La selección y la asignación de incentivos se basará en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano SG-SST			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 06	Emisión 23/01/2020	Página 20 de 20

- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.
- Cada servidor seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la Institución.
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

La Institución deberá apropiar anualmente en su presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos. Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo.

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la institución y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

Cronograma de Actividades - Anexo.

10.CONTROL DE CAMBIOS

FECHA CAMBIOS	CAMBIOS
23 de Enero de 2020	Actualización normativa