

PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

Para los Empleados Públicos de la Universidad del Cauca.

LUIS CARLOS MUÑOZ MONTENEGRO



Universidad
del Cauca

PRACTICA PROFESIONAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE
EMPRESAS

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN

2018

PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

Para los Empleados Públicos de la Universidad del Cauca.

LUIS CARLOS MUÑOZ MONTENEGRO

PRÁCTICA PROFESIONAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE
EMPRESAS

*Apoyo en la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad del Cauca, en la
actualización y elaboración del Plan de Bienestar y Calidad de Vida para los Servidores
Públicos de la Universidad del Cauca*

Asesor académico

Esp. Jorge Enrique Barrera Moreno

Asesor empresarial

Esp. Sandra Liliana Trujillo Ortega

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN

2018

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
2. JUSTIFICACIÓN	11
3. OBJETIVOS.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos	13
4. MARCO CONCEPTUAL	15
Marco Teórico	15
Marco Normativo.....	21
5. METODOLOGÍA	24
6. CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJO.....	26
7. DIAGNÓSTICO Y DESARROLLO	28
8. RESULTADO	45
PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA.....	54

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1. Sistema de Administración de Personal - Fuente A. Álvarez Collazos, 2008 ..	16
Tabla 1. Pasos para el desarrollo del Plan de Bienestar. Analogía con A Álvarez Collazos	28
Tabla 2. Figura 2. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿En qué Invierte su tiempo libre?	30
Tabla 3. Figura 3. Caracterización de Servidores Universitarios. ¿Hace uso de la hora Saludable?.....	30
Tabla 4. Figura 4. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿Ha usado los servicios o beneficios que ofrece Unicauca en el área de bienestar laboral?.....	31
Tabla 5. Figura 5. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿Qué clase de ayuda le gustaría recibir por parte de la Universidad?	31
Tabla 6. Figura 6. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su puesto de trabajo?	32
Tabla 7. Figura 7. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿se encuentra motivado, para seguir laborando en la empresa?.....	32
Tabla 8. Figura 8. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿el ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus funciones?.....	32
Tabla 9. Factor 1: Planeación del evento Día del Padre	33
Tabla 10. Rango de puntuación de la escala de medición Día del Padre	34
Figura 9. Factor 2: Efectividad del evento Día del Padre	34
Figura 10. Factor 3: publicidad Día del Padre	34
Tabla 11. Factor 1: Planeación del evento Día de la Madre	35
Tabla 12. Rango de puntuación de la escala de medición Día de la Madre.	36
Figura 11. Factor 2: Efectividad del evento Día de la Madre.....	36
Figura 12. Factor 3: publicidad Día de la Madre.....	36
Tabla 13. Factor 1: Planeación del evento Día de la Mujer.....	38
Tabla 14. Rango de puntuación de la escala de medición Día de la Mujer	38
Figura 13. Factor 2: Efectividad del evento Día de la mujer	38
Figura 14. Factor 3: publicidad Día de la Mujer.....	39
Figura 15. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: ¿Conoce usted los programas de Bienestar Social Laboral de la Universidad?	41
Figura 16. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: ¿Ha participado usted en programas de Bienestar Social Laboral en la Universidad?	41

Tabla 15. Figura 17. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: ¿En cuáles programas o actividades ha participado?	42
Tabla 16. Figura 18. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: actividades o programas de Interés.	42
Tabla 17. Figura 19. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: Integración y Convivencia, Indique actividades de su interés	43
Tabla 18. Figura 20. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: Promoción y Prevención en Salud, actividades de Interés	43
Figura 21. Estructura general del Plan de Bienestar y Calidad de Vida.....	47
Figura 22. Estructura del Sistema SIGLA	52
Figura 23. Ciclo anual del Sistema:	53
Tabla 19. Estructura temática para programación del Plan de Bienestar.	64
Tabla 20. Presupuesto Plan de Bienestar y Calidad de Vida 2018-2022.....	71
Tabla 21. Costos Generales del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral 2018.	71
Tabla 22. Incremento proyectado para presupuestos.....	71

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral, de la Universidad del Cauca, se articula con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y con el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

De igual forma, busca responder a las necesidades de la comunidad y a los requerimientos de formación y bienestar social para el cumplimiento de la misión universitaria, en su compromiso vital y permanente con el progreso social y humano, y el objetivo de promover la construcción de una sociedad justa, que propicie el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

El Bienestar y la calidad de vida laboral, encaminan a la Universidad hacia el mejoramiento de los servidores públicos en servicio activo, en los ámbitos de lo social, cultural, educativo, familiar y laboral, por medio de la educación crítica, responsable y creativa, la proyección social, en un contexto de diversidad y multiculturalidad, a fin de que se adquieran los conocimientos, competencias, destrezas, aptitudes y valores humanos necesarios para un pleno desarrollo personal e institucional, en armonía con el mejoramiento de la Entidad y del Estado.

El Plan de Bienestar y Calidad de Vida, con el firme propósito institucional de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano por su incidencia en el avance

sostenible de la institución y su efecto en la competitividad, contiene los programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan la evolución integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana, la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora y garantizar su desarrollo integral. Como resultado, el Plan pretende generar un avance y progreso en la calidad de vida laboral, mejorar el rendimiento, y generar un impacto positivo en la Universidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El plan de Bienestar Y Calidad de Vida Laboral de las instituciones públicas a nivel nacional, se enmarca en las políticas de Bienestar Laboral, entendiéndose como un proceso de construcción permanente y participativa, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

En nuestro país, 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 (Ley N° 909, 2004)

De esta manera el concepto de Bienestar Social se puede manifestar en determinadas condiciones materiales y presenta como elementos que le componen, un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y valor para una vida digna.

La dinámica laboral y dichos factores sociales se perciben dentro de un marco de pluralidad, donde cada individuo muestra distintos rasgos y necesidades a satisfacer, en medio de un contexto que asume nuevos retos y cambios de manera permanente, a nivel organizacional, político y cultural, en procura del desarrollo institucional, y que busca hacer partícipes a los servidores universitarios en la implementación de planes, programas y proyectos, de tal manera que exista articulación y sinergia con sus fines de desarrollo como persona.

Ante tales condiciones y particularidades contextuales, el deber institucional es alinearse con los fines de desarrollo propuestos por el Estado, amparado en la Ley de Autonomía Universitaria, Ley 030 de 1992, y acoger lo contenido en el acuerdo 03 de 1995 emanado por el Concejo Nacional de Educación Superior, que 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.

Desde su perspectiva misional, La Universidad del Cauca se compromete con el bienestar de la sociedad, en armonía con el entorno, y entre sus objetivos busca promover la construcción de una sociedad equitativa y justa que propicie el mejoramiento de la calidad de vida de las personas; es así como adquiere, entre otras cosas, la necesidad y el deber de propiciar y generar un entorno que logre el mejoramiento de las condiciones laborales, de formación, culturales, y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, y se ve reflejado como parte importante y constitutivo dentro del Plan de Desarrollo Institucional.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, la Universidad del Cauca encuentra la necesidad de actualizarse y responder a ésta dinámica institucional y Nacional, adoptando dentro de su Plan de Desarrollo Institucional, el Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral de los Servidores Públicos, y se resuelve su creación por medio de la resolución 178 de 2016, que menciona, en el Artículo 4, sus frentes de trabajo, Capacitación y Desarrollo, Salud Ocupacional y Bienestar y Calidad de Vida, siendo éste último, el que por medio de esta práctica profesional debe ser actualizado y elaborado.

Ante la existencia de una necesidad constante de mejora de la Universidad en el ejercicio de su función social, se requiere actualizarse en cuanto a las condiciones laborales de la

organización, sus necesidades, percepciones y deseos en lo que refiere a calidad humana y laboral, y direccionar un plan de bienestar acorde a ello, a las situaciones y demandas actuales del recurso humano. En la medida que un plan se atrasa y muestra indicadores no actuales, dicho direccionamiento no contribuye de manera significativa en la calidad de vida, en el trabajo como un imperativo de desarrollo humano.

Además, como lineamiento institucional, existe la directriz desde la División de Gestión del Talento Humano, de tener un plan de actividades renovado de forma anual, que responda a las necesidades de los servidores universitarios, y se ajuste a las posibilidades de la institución.

2. JUSTIFICACIÓN

En el proceso de construcción del Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral de la Universidad del Cauca, se debe atender a la ley 1562 de julio de 2012, que se remite 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.

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 forma más innovada la gestión estatal y se procurará que las acciones estén en función del cambio organizacional.

Además, la normativa Nacional contemplada en el Decreto 1567 de 1998, Artículo 16, acerca de las Políticas Públicas, establece: *Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.*

Dentro del funcionamiento institucional, además de las actividades que se encuentran programadas por dependencias como la División de Gestión de la Cultura, de la División de Gestión de la Recreación y el Deporte, en convenciones colectivas o pliegos de petición, existen algunas otras que se han estado realizando de manera tradicional, por así mencionarlo,

como parte de la cultura universitaria, y que eventualmente fueron en un momento acogidas por alguna dependencia para su coordinación y ejecución; situación que hace necesaria la organización de toda la información acerca de las posibilidades que los empleados tienen de acceder a actividades o programas que aportan a su bienestar, todo esto estructurado y consignado en un plan general.

En la Universidad del Cauca, la responsabilidad de generar condiciones de seguridad, desarrollo y bienestar para los servidores, está a cargo de la Vicerrectoría Administrativa, a través de La División de Gestión del Talento Humano, y de la Vicerrectoría de Cultura y Bienestar.

En respuesta, la División de Gestión del Talento Humano, ha venido realizando planes de bienestar, por medio de actividades y programas que han tenido un seguimiento y entregan datos pertinentes, que se convierten en información para ser tenida en cuenta en un proceso de actualización. En relación a estudios de detección de necesidades por parte de los servidores, en la División, existe un trabajo de caracterización de los servidores universitarios, el cual permite identificar, sugerir y plantear modificaciones, o nuevas actividades en torno al plan de Bienestar y Calidad de Vida laboral, que se ajusten a las nuevas condiciones laborales y sociales de la entidad.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

Proporcionar a los Servidores Públicos de la Universidad del Cauca, programas y actividades orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su proceso de evolución integral, formación, participación y seguridad, su nivel de vida y el de su familia, mediante estrategias que contribuyan al progreso de su potencial e identificación con el servicio que se realiza en la Universidad, y su efectiva participación en el logro de los fines misionales de la Institución.

Objetivos Específicos

- Recopilar y analizar la información que contiene la caracterización de los servidores Universitarios, para conocer su realidad socioeconómica y familiar, así como su percepción del ambiente laboral, su motivación y satisfacción con la labor realizada.
- Recopilar, analizar y actualizar la información acerca de los intereses y necesidades de los Servidores Universitarios.
- Plantear estrategias y actividades que faciliten la creación de condiciones favorables para el desempeño laboral, la satisfacción, y la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos Universitarios.

- Actualizar, de acuerdo a la detección de necesidades, diagnósticos de clima y cultura organizacional, los programas y servicios del Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral, considerando los lineamientos que se definen en ese tema, para la creación, programas y frentes de trabajo del Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral para los Empleados Públicos de la Universidad del Cauca.
- Articular los programas y servicios del Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral con los demás planes y frentes de trabajo, tales como, Plan de Incentivos y Plan Institucional de Capacitación, para la consolidación del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral para los Empleados Públicos de la Universidad del Cauca.
- Contribuir al desarrollo laboral integral de los Servidores y de sus familias promoviendo el progreso personal y social, a través de la educación, la cultura, el aprendizaje, la salud integral y la actividad deportiva y recreativa para vivir mejor dentro y fuera del ámbito laboral.
- Fomentar una cultura organizacional que manifieste en los Servidores Públicos de la Universidad, un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Institución.

4. MARCO CONCEPTUAL

Marco Teórico

Para abordar el componente denominado Bienestar y Calidad de Vida, es necesario un estudio a lo que se determina como Bienestar Social, y las características que determinan la noción de calidad de vida, denominadas como Clima Laboral y Cultura Organizacional.

Según lo afirman Hernández & Irigoyen, Bienestar Social es el *“conjunto de sentimientos, de satisfacción material e inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones materiales que no pueden reducirse únicamente al nivel económico, sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud, educación, servicios, infraestructura, vivienda, seguridad, entorno, etc.”* (Hernández e Irigoyen, 2003,p.2); en este sentido, el Decreto 1567 de 1998, establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos 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”*.

Augusto Álvarez Collazos define de manera amplia **el bienestar social** como: *“el conjunto de políticas, planes y programas integrales de seguridad, tendiente a satisfacer principalmente las necesidades primarias de cualquier individuo (alimentación, salud, vivienda, vestuario, educación y recreación), con el fin de garantizar el bienestar de los individuos en todas las etapas de su ocio vegetativo”*, y de forma más específica, entrega el concepto de **bienestar social de los empleados** como *“el conjunto de programas de bienestar y servicio social tendientes a satisfacer las necesidades sociales y culturales de los*

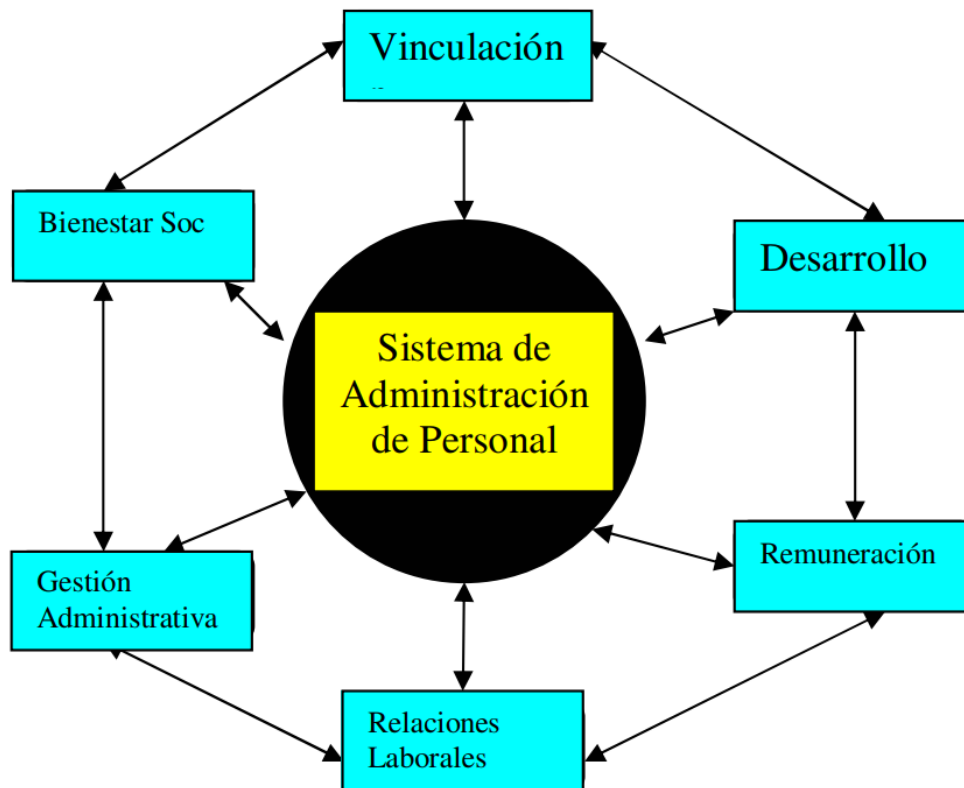
trabajadores y empleados y a fomentar efectivamente sus relaciones interpersonales” (Álvarez Collazos, 2008). Comprende actividades como: ayudas que mejoran la vida laboral (Restaurante, transporte, vestuario), ayudas de tipo económico (becas, préstamos), y acciones de tipo recreativo, cultural y deportivo (concursos, publicaciones, conferencias, clubes).

El proceso de Bienestar se compone de 3 actividades,

- Investigación de necesidades del personal
- Diseño de programas
- Administración de los programas

El resultado es la satisfacción de necesidades humanas, fomento de las relaciones interpersonales e integración de los individuos de la organización.

Figura 1. Sistema de Administración de Personal - Fuente A. Álvarez Collazos, 2008



En la búsqueda de motivación para un mejor desempeño, y el compromiso y la identificación institucional, las entidades organizan Sistemas de Estímulos, para lo cual deben implementar Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda, entre otros.

Se entiende entonces en base a lo anterior, que la finalidad de estos Sistemas de Estímulos es: buscar el “Bienestar” Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados (DAFP, 2007).

Ahora, en cuanto al Bienestar Social en la administración pública, su objetivo es mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias, así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios.

El desarrollo anual del Bienestar comprende dos frentes: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

Por lo tanto, cada año, se debe elaborar el “Programa de Bienestar Laboral”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en donde se exploren no solo sus necesidades

sino también sus expectativas; respondiendo a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

Los frentes de Bienestar se explican así:

La Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial: A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos

La calidad de vida laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales (DAFP, 2007).

El concepto de calidad de vida laboral: Gira en torno a dos ejes como son: el clima laboral y la cultura organizacional; estos deben ser abordados por el jefe de Talento Humano o quien haga sus veces.

El clima laboral hace referencia “*a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Estas características de la entidad son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma entidad*” (DAFP, 2007)

El Clima Laboral, según Tork (2001), se compone de: liderazgo, dirección, supervisión, estructura de la organización, relaciones de dependencia, promociones, sistema de comunicaciones, remuneración, incentivos, apoyo al empleado, interacción entre los miembros de la misma, etc.

Otro componente de la calidad de vida laboral es la Cultura Organizacional definida como “*el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento*” (Ríos, A. 1999).

Se entiende por Cultura Organizacional que cada entidad tiene un “algo” especial que la diferencia de otras, algo que hace fácil o difícil la puesta en práctica de determinadas políticas o la adaptación de algunas personas. Al mismo tiempo cuesta definir en qué consiste ese aspecto diferencial, cómo influye en la vida de la organización y cómo modificarlo, si es preciso. En este sentido, la cultura organizacional es interpretada como el conjunto de principios y creencias básicas compartidas por sus miembros y que la diferencia de otras organizaciones.

Para ser tenidos en cuenta, entre los factores que afectan la calidad de vida laboral según el modelo de Walton se encuentran, *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, *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, *Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad*: proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo, y *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.

La Universidad del Cauca, como institución de educación superior de carácter público, tiene un compromiso vital y permanente con el desarrollo social, y entre sus objetivos, está promover la construcción de una sociedad justa que propicie el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

El Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral de la Universidad del Cauca, debe ser un proceso de construcción permanente y participativo, que busque el desarrollo del funcionario administrativo y los docentes, como servidores públicos universitarios, contribuyendo en un mejor nivel de vida, en su trabajo y con su familia, y para el logro de la finalidad social de las Universidades estatales.

Marco Normativo

Normatividad externa

- Constitución Política de 1991- Artículo 69. Mediante el cual se garantiza la autonomía universitaria y las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las Universidades del Estado.
- Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior: Mediante la cual se reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.
- Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado:

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados. Artículo

19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

- Ley 909 de 2004 – Reglamenta la capacitación y la evaluación del desempeño para empleados públicos. 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 presente Ley.
- 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 artículo 70 del decreto 1227 de 2005
- Decreto 2539 de 2005: “Por el cual se establecen las competencias laborales generales, para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.
- Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5, artículo 33- Establece los derechos de los servidores públicos y sus familiares a participar en programas de Bienestar Social que establezca el Estado. Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como

disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- Decreto 1083 de 2015, Reglamentario General del Sector de Función Pública. Regula los 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.

Normatividad interna

- Acuerdo Superior 006 de 2006 del Consejo Superior de la Universidad del Cauca, por el cual se expide el estatuto de carrera administrativa y en su Título X regula lo correspondiente al Sistema de Estímulos, Formación, Capacitación e Incentivos Laborales y Bienestar Universitario del personal de carrera de la Universidad del Cauca
- Acuerdo Superior 007 de 2006 por el cual se adopta el estatuto de personal administrativo de la Universidad del Cauca y en su Capítulo VI regula el Desarrollo del Talento Humano, Capacitación e Incentivos Laborales y Bienestar Universitario.
- Acuerdo Superior 069 de 2017, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Institucional 2018 – 2022 denominado “Hacia una Universidad comprometida con la paz territorial” y que definió entre sus ejes estratégicos el Fortalecimiento Institucional.
- Decreto 1083 de 2015, Actualización: 16 de enero de 2018, Reglamentario General del Sector de Función Pública.

5. METODOLOGÍA

Fuentes de Información Consultadas:

Fuentes Primarias:

- Encuesta de expectativas de Bienestar a los Empleados Públicos Administrativos y a Docentes de la Universidad del Cauca, tabulación y gráficos de resultados correspondientes.
- Tabulación y gráficos de la encuesta “Caracterización de Servidores Universitarios”.

Fuentes Secundarias:

- Normatividad aplicable en la materia.
- Consulta documento guía denominada “Sistema de Estímulos”, lineamientos de política de junio de 2015 y actualizada el 16 de enero de 2018: web Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP
- Consulta documento guía denominada “Sistema de Estímulos – Orientaciones metodológicas 2012- DAFP”, web Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Consulta documento “Bienestar Social” Radicación No. 20169000057712 del 26 de febrero de 2016. DAFP.
- DAFP. (2015). *Concepto 66961*.
- Consulta Documento “Gestión del Talento Humano - 2008”, Augusto Álvarez Collazos.

- Consulta Documento “Gestión de las Organizaciones Públicas - 2008”, Augusto Álvarez Collazos.
- Consulta trabajo “Caracterización de Servidores Universitarios”, División de Gestión del Talento Humano Universidad del Cauca.
- Consulta documento “Medición del bienestar social microterritorial”, C. Chasco e I. Hernández (Instituto L.R.Klein-UAM).

6. CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJO

De acuerdo a la normatividad y el contexto teórico, los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

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 entidad, 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 organización para el ejercicio de su función social;

Promover el desarrollo de actividades que fomenten 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 promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

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 a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos.

El resultado del trabajo es un Plan de Bienestar donde se establecen las actividades y programas encaminados a atender las necesidades de los servidores de la Universidad, en lo concerniente a, Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral, buscando asegurar que un mayor número de Servidores y sus hijos se beneficien de estos programas.

En ese orden, existe una contribución para el mejoramiento de las condiciones laborales, de formación, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la Universidad, y en consecuencia, se orienta a impactar en el aumento de los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y la institución, y en el logro de los resultados esperados en procura de la misión Universitaria.

7. DIAGNÓSTICO Y DESARROLLO

De acuerdo al objeto de esta práctica profesional, *Apoyo en la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad del Cauca, en la actualización y elaboración del Plan de Bienestar y Calidad de Vida para los Servidores Públicos de la Universidad del Cauca*, y tomando en cuenta los conceptos teóricos de la gestión humana, y de la función pública, los pasos a seguir para lograr el resultado (Plan de Bienestar y Calidad de Vida), en palabras del autor A. Álvarez Collazos serían: Investigación de necesidades del personal y Diseño de programas de bienestar.

Para el caso en desarrollo, y según los objetivos del mismo, los dos pasos generales se nombraron así:

- Detección de necesidades y expectativas de Bienestar Laboral
- Actualización, creación y estructuración del Plan de Bienestar y Calidad de Vida.

Tabla 1. Pasos para el desarrollo del Plan de Bienestar. Analogía con A Álvarez Collazos

Álvarez Collazos	Div. De Gestión del Talento Humano
Investigación de necesidades del personal.	Detección de necesidades y expectativas de Bienestar Laboral
Diseño de programas de bienestar.	Actualización, creación y estructuración del Plan de Bienestar y Calidad de Vida

En el primero de estos, es donde se realizó el diagnóstico, teniendo en cuenta fuentes, tanto primarias como secundarias, y a través de las siguientes actividades:

- Recopilación y análisis de la información que contiene la caracterización de los servidores Universitarios, su realidad socioeconómica y familiar, así como su percepción del ambiente laboral, su motivación y satisfacción, para conocer así, sus intereses en lo referente a su bienestar laboral. Por medio de la tabulación de los datos referentes al bienestar, que se encuentran en la “encuesta de Caracterización de los Servidores Universitarios” realizada por la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad. Además, recolección de la información que contiene la percepción y aceptación de los eventos o actividades realizados en los años 2016 y 2017, todo esto como insumo para la actualización. A continuación, se presentan algunas respuestas y gráficas relevantes y referentes al bienestar laboral de la encuesta diligenciada por los empleados para la Caracterización de Servidores Universitarios:

Tabla 2. Figura 2. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿En qué Invierte su tiempo libre?.

¿En qué invierte su tiempo libre?. Máximo 2	
Deporte y Recreacion	90
Actividades en Familia	135
Descanso en el Hogar	60
Cultura, Cine, Teatro	28
Leer	25
Música	2
Estudiar	5
Filatelia	1
Voluntariado	1
Bordados	1
Trabajo	1
Artesanías	1
total	350

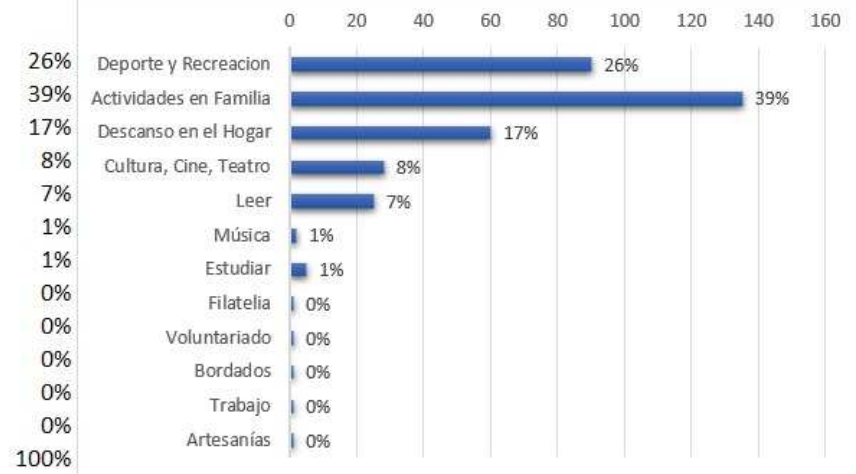


Tabla 3. Figura 3. Caracterización de Servidores Universitarios. ¿Hace uso de la hora Saludable?.

¿Hace uso de la hora saludable?	
SI	31
NO	165
total	196

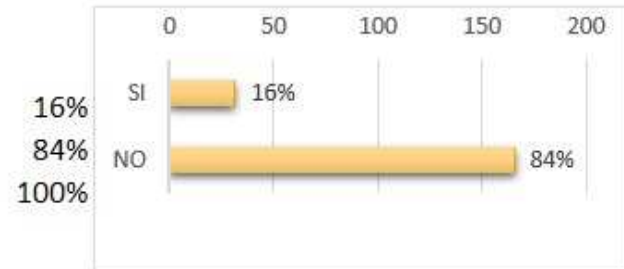


Tabla 4. Figura 4. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿Ha usado los servicios o beneficios que ofrece Unicauca en el área de bienestar laboral?

¿Ha usado los servicios o beneficios que ofrece Unicauca en el área de Bienestar laboral?	
SI	44
NO	138
total	182

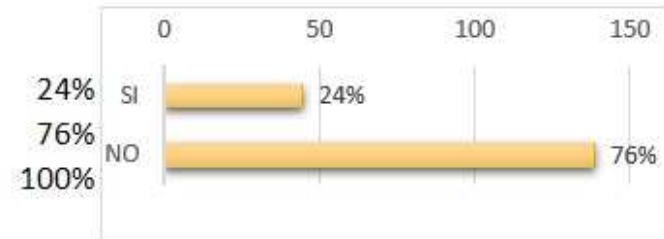


Tabla 5. Figura 5. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿Qué clase de ayuda le gustaría recibir por parte de la Universidad?

¿Qué clase de ayuda le gustaría recibir por parte de la Universidad? Máximo 2	
Capacitación	113
Becas de estudio	91
Participación en proyectos especiales	23
permisos en fechas especiales	26
Incentivos	73
Comisión de estudios	1
Terminación Pregrado	1
Apoyos para salidas técnicas con estudiantes	1
Proyecto de Vivienda	2
Ascenso	1
Incremento Salarial	1
Participación en proyectos de investigación	1
Apoyo para estancias de Investigación en el exterior	1
total	335



Tabla 6. Figura 6. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su puesto de trabajo?

¿se siente satisfecho con la labor que desarrolla en supuesto de trabajo?	
No Satisfecho	8
Poco Satisfecho	10
Satisfecho	90
Muy Satisfecho	94
total	202

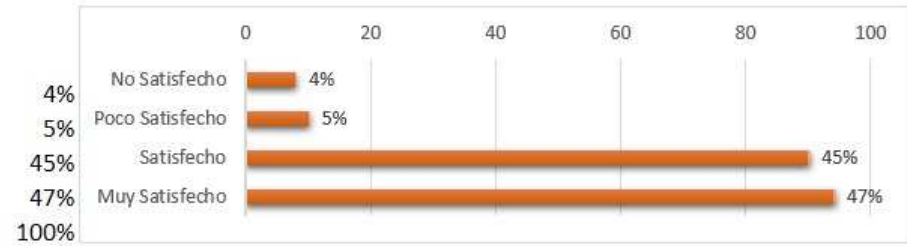


Tabla 7. Figura 7. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿se encuentra motivado, para seguir laborando en la empresa?

¿Se encuentra motivado, para seguir laborando en la empresa?	
No estoy Motivado	3
Poco Motivado	31
Motivado	90
Muy Motivado	75
total	199

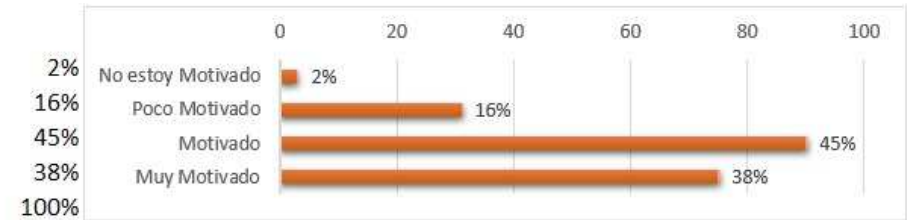
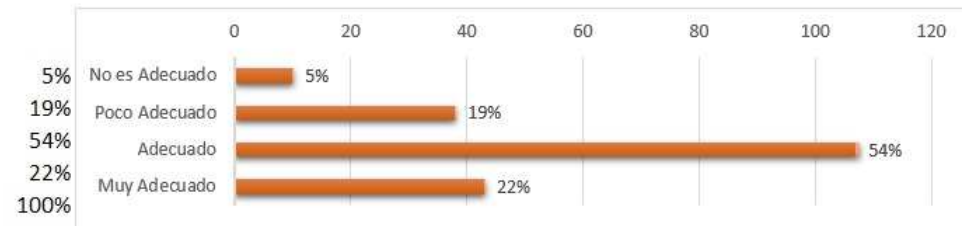


Tabla 8. Figura 8. Caracterización de Servidores Universitarios: ¿el ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus funciones?

¿El ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus funciones?	
No es Adecuado	10
Poco Adecuado	38
Adecuado	107
Muy Adecuado	43
total	198



- Recopilación de información acerca de la evaluación que se ha realizado en algunos eventos o actividades, donde los empleados asistentes dan muestra de su conformidad o inconformidad, agregan comentarios para mejorar, y así mismo se miden los factores asistencia y aceptación.

Estos indicios históricos brindan la información pertinente en cuestiones de mantener, mejorar, o eliminar las actividades y programas que se han venido realizando en la Universidad.

Evaluación eventos 2017, División de Gestión del Talento Humano:

Día del Padre (junio de 2017).

Tabla 9. Factor 1: Planeación del evento Día del Padre

ÍTEMS	VALOR
Evento	4,2
Organización	4,1
Actividades	4,0
Comida	3,8
Proceso de divulgación previa al evento	3,7
Ponderado	3,96

Tabla 10. Rango de puntuación de la escala de medición Día del Padre

	Rango	Resultado
Cuando el promedio fue:	0 Y 2,99	No satisfactorio. El evento no fue adecuado
Cuando el promedio fue:	3 Y 3,74	Se requiere reforzar el evento
Cuando el promedio fue:	3,75 Y 5	Satisfactorio. Se evidencia que el evento fue adecuado

Figura 9. Factor 2: Efectividad del evento Día del Padre

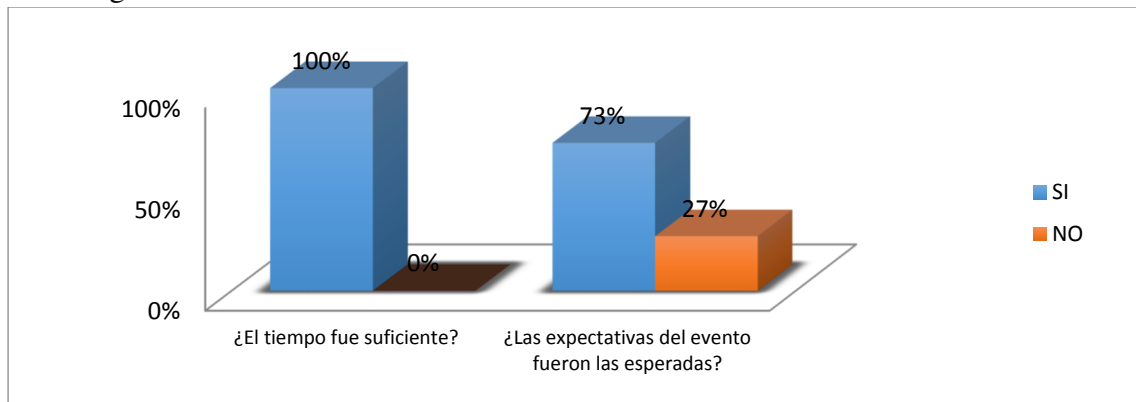
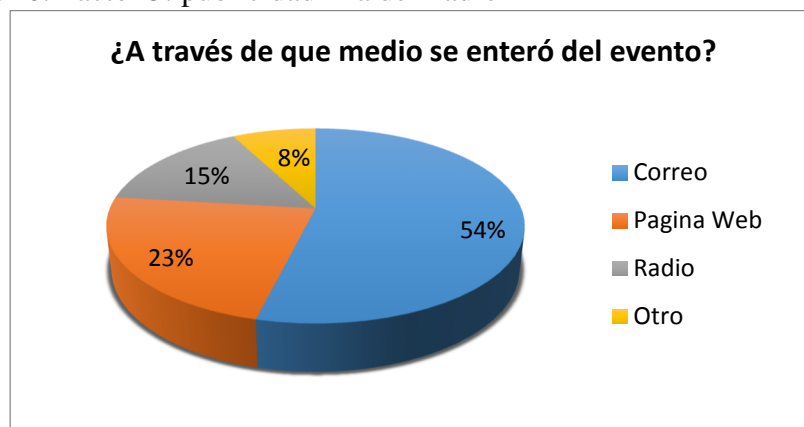


Figura 10. Factor 3: publicidad Día del Padre



El resultado de la evaluación, en el factor 1 (planeación del evento), la calificación promedio fue de 3.96, concluyendo en un evento satisfactorio y adecuado, donde los funcionarios tuvieron el tiempo suficiente para disfrutar de las distintas actividades, y aunque las expectativas no fueron del 100% esperadas, la gran mayoría tuvo una buena perspectiva.

Se considera que para esta oportunidad la manera más eficaz de invitar a los funcionarios fue a través del correo electrónico.

Además de los factores evaluados se presentaron sugerencias entre la cuales podemos mencionar:

- Actividades que involucren a los familiares como parte de interacción integral.
- Encuentros lúdicos deportivos
- Integración Incluyente
- Comprometer más al funcionario
- Se realice más divulgación y la participación sea mayor

Día de la Madre (mayo de 2017)

Tabla 11. Factor 1: Planeación del evento Día de la Madre

ÍTEMS	VALOR
Evento	4,6
Organización	4,5
Actividades	4,5
Comida	4,3
Proceso de divulgación previa al evento	4,5
Ponderado	4,5

Tabla 12. Rango de puntuación de la escala de medición Día de la Madre.

Rango de puntuación de la escala de medición	Rango	Resultado
Cuando el promedio fue:	0 Y 2,99	No satisfactorio. El evento no fue adecuado
Cuando el promedio fue:	3 Y 3,74	Se requiere reforzar el evento
Cuando el promedio fue:	3,75 Y 5	Satisfactorio. Se evidencia que el evento fue adecuado

Figura 11. Factor 2: Efectividad del evento Día de la Madre

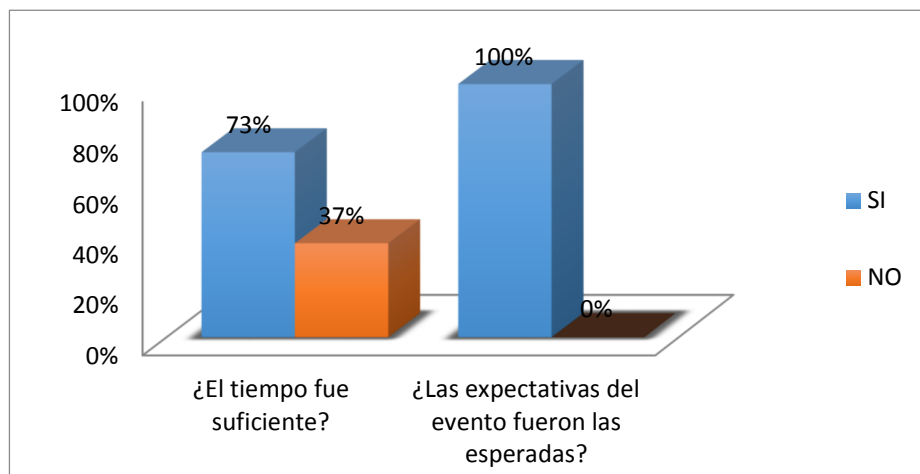
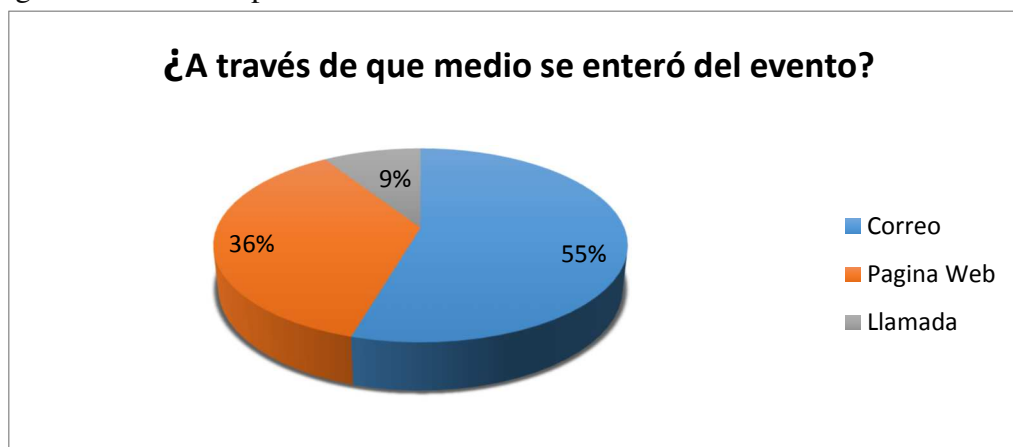


Figura 12. Factor 3: publicidad Día de la Madre



Al aplicar la encuesta a las funcionarias que asistieron, a un grupo de muestra, el resultado de la evaluación, en el factor 1 (planeación del evento), la calificación promedio fue de 5.5, concluyendo en un evento satisfactorio y adecuado, donde las funcionarias tuvieron el tiempo suficiente para disfrutar de las distintas actividades.

Para el evento del día de la madre, la invitación se publicó en la página web Institucional y se envió al correo, considerando esta la manera más eficaz de dar a conocer la información a la comunidad interesada.

Las sugerencias y otras actividades para realizar, que mencionaron las funcionarias encuestadas fueron:

- Mejorar el proceso de las rifas
- Las rifas de los regalos deberían ser con un número previamente entregado
- Concierto y baile
- Si es posible que los hijos de las funcionarias que deseen participar lo hagan con algún canto o recitación
- Que se celebre el día de la familia, pues se celebra el día de la madre y el padre de manera individual, considero que es más importante darle la merecida importancia al núcleo familiar, además de optimizar presupuesto.

Día de la mujer (8 de marzo de 2017)

Tabla 13. Factor 1: Planeación del evento Día de la Mujer

ÍTEMS	VALOR
Evento	4,26
Organización	4,43
Actividades	4,09
Comida	3,83
Proceso de divulgación previa al evento	4,35
Ponderado	4,2

Tabla 14. Rango de puntuación de la escala de medición Día de la Mujer

Rango de puntuación de la escala de medición	Rango	Resultado
Cuando el promedio fue:	0 Y 2,99	No satisfactorio. El evento no fue adecuado
Cuando el promedio fue:	3 Y 3,74	Se requiere reforzar el evento
Cuando el promedio fue:	3,75 Y 5	Satisfactorio. Se evidencia que el evento fue adecuado

Figura 13. Factor 2: Efectividad del evento Día de la mujer

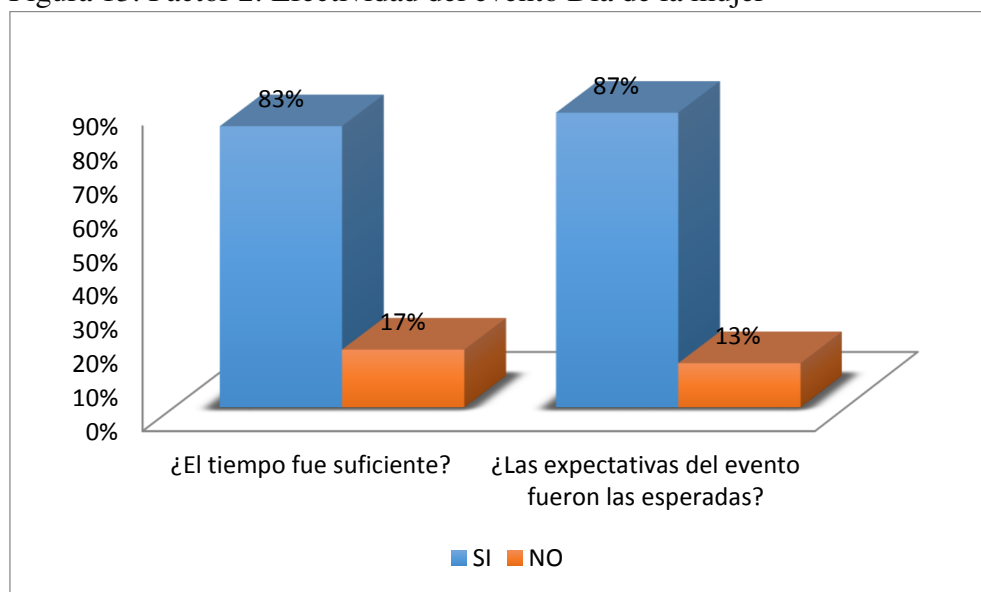


Figura 14. Factor 3: publicidad Día de la Mujer



El resultado de la evaluación, en el factor 1 (planeación del evento), la calificación promedio fue de 4.2, concluyendo en un evento satisfactorio, donde las funcionarias tuvieron el espacio y tiempo adecuado para disfrutar de las actividades planeadas.

Para el evento del día de la mujer la forma más adecuada de dar a conocer el evento fue a través de la página web.

Además de los factores evaluados, las funcionarias mencionaron otros aspectos a considerar en próximos eventos.

- Música variada Romántica Tropical Salsa Baladas
- Generar concursos de cultura general sobre el conocimiento de la historia y novedades de la Universidad
- Concursos de integración
- Debería haber diferentes formas de premiación
- La entrega de regalos debe ser más ágil
- Generar espacios, en estos eventos donde se resalte aún más la importancia de la mujer en el campo laboral y familiar

- Considero que se deben generar espacios lúdicos donde se exalten las habilidades y cualidades de la mujer universitaria
 - Gestionar los permisos pertinentes
 - Un cambio en el contexto del programa, algo diferente porque siempre es poesía, música o declamación. Un evento mucho más participativo y menos pasivo
 - Que nosotras mismas seamos las protagonistas, contemos nuestra historia, un escrito. En la Universidad muchas de nosotras tenemos diferentes habilidades creativas, hacer una convocatoria para una exposición de obras de las mismas funcionarias, no solamente de pintura, sino varios componentes algo artesanales y de manualidades.
- Recopilar, analizar y actualizar la información acerca de los intereses y necesidades de los Servidores Universitarios. Esto realizado por medio de una encuesta actualizada, destinada a los empleados públicos de la Universidad del Cauca, que fue diligenciada por una muestra significativa a través de medios electrónicos (e-mail, google forms).

A continuación, se presentan algunas respuestas relevantes a la encuesta diligenciada por los empleados.

La encuesta completa se puede verificar en el siguiente link:

<https://docs.google.com/forms/d/1a6k0w32BUKnfUY02VmjmdbLrRtIMQP0gMh74A5a4My0/edit#responses>

Figura 15. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: ¿Conoce usted los programas de Bienestar Social Laboral de la Universidad?

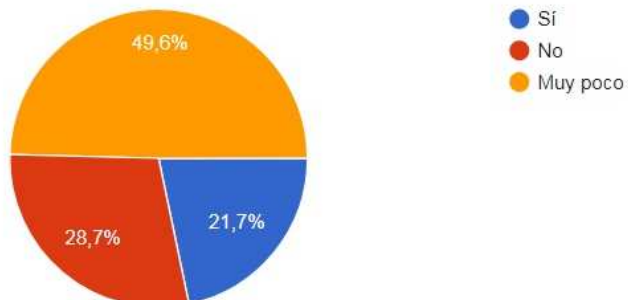


Figura 16. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: ¿Ha participado usted en programas de Bienestar Social Laboral en la Universidad?

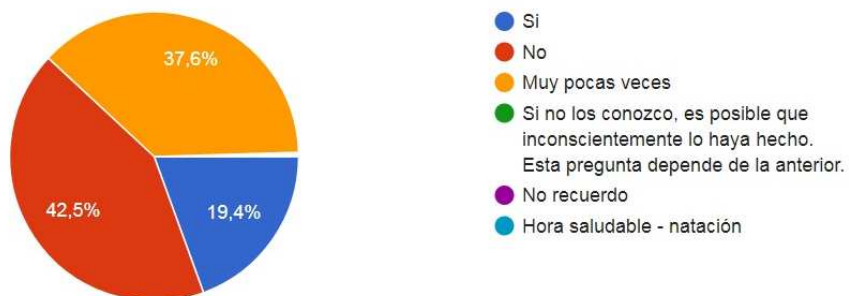


Tabla 15. Figura 17. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: ¿En cuáles programas o actividades ha participado?

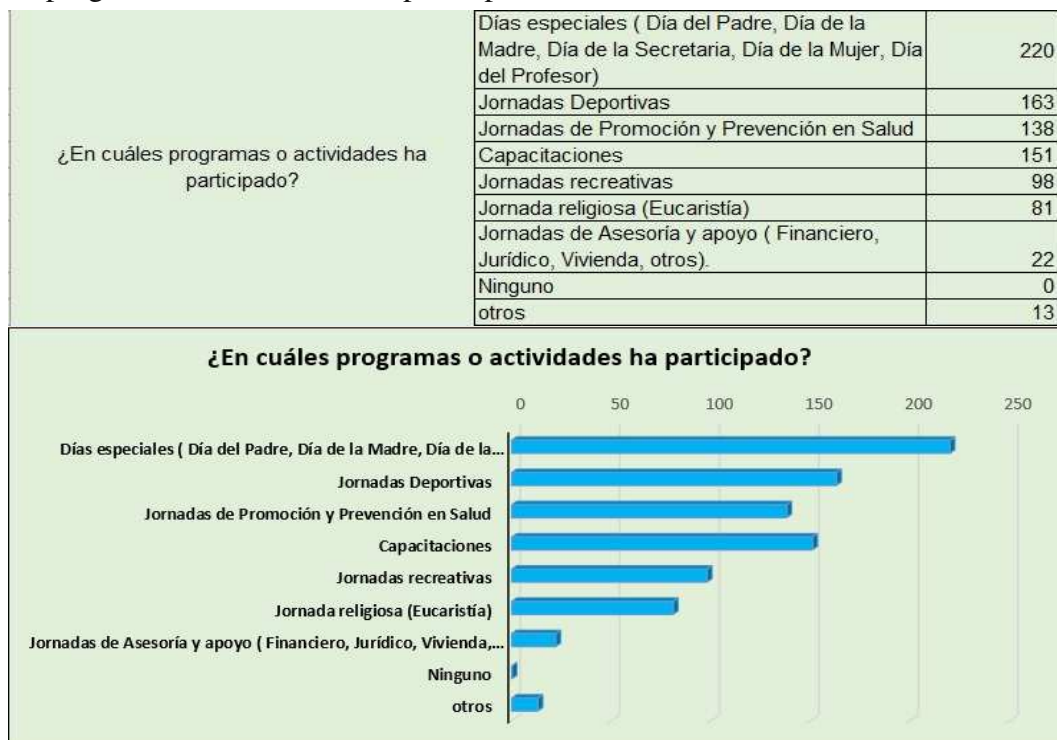


Tabla 16. Figura 18. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: actividades o programas de Interés.

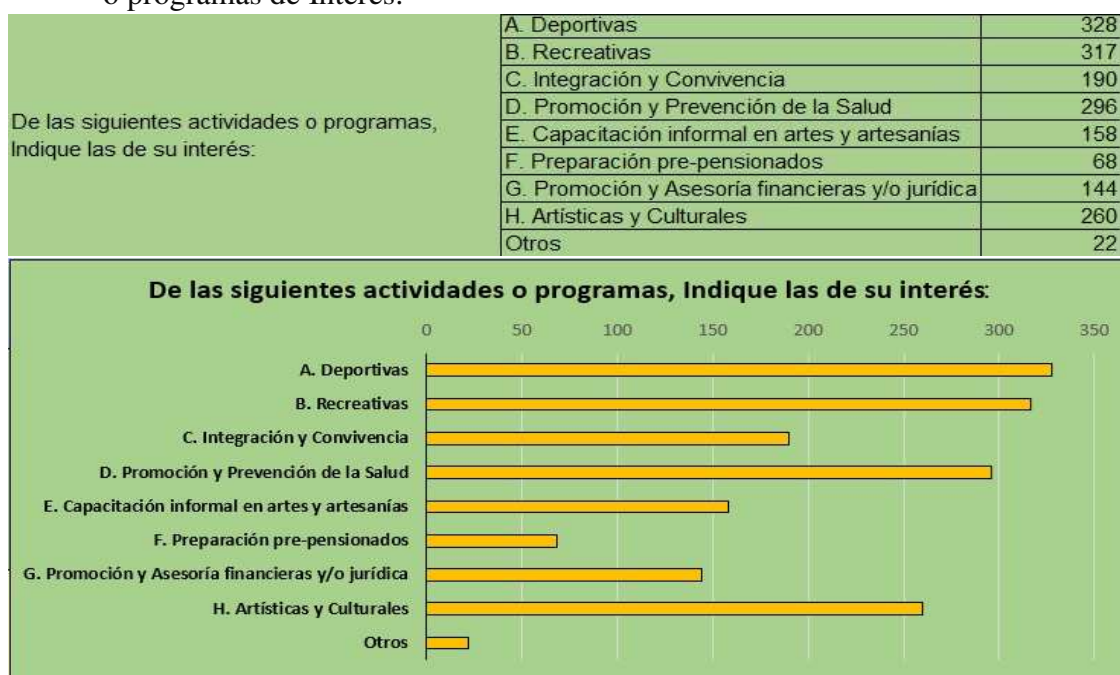


Tabla 17. Figura 19. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: Integración y Convivencia, Indique actividades de su interés



Tabla 18. Figura 20. Encuesta para formular el Plan de Bienestar 2018: Promoción y Prevención en Salud, actividades de Interés

D. Promoción y Prevención en Salud: Indique las actividades de su interés	Salud Oral	359
	Salud Visual	365
	Salud Auditiva	267
	Prevención Cardiovascular	322
	Prevención Cáncer	287
	Prevención Lesiones Deportivas	149
	Manejo del Estrés	382
	Tabaquismo	30
	Brigadas de Emergencia	91
	Esquemas de Vacunación	78
	Alimentación saludable	346
	Ninguno	5
	Otro	11

El diagnóstico entregó la información que permitió organizar la estructura del Plan de Bienestar y Calidad de Vida, ya que suministró datos que permitieron evidenciar:

- Actividades o programas que se han realizado en años anteriores e intervienen en el bienestar de los empleados públicos de la universidad
- Programas o actividades que se realizan regularmente de forma anual.
- Programas o actividades que más interesan a las personas de la Institución
- Programas o actividades que no se han realizado en años anteriores y deben ser implementados.
- Intereses específicos de los empleados públicos universitarios en temáticas como Salud y seguridad social, deporte, recreación, educación formal e informal, arte, cultura y calidad de vida laboral.

Después de culminado este primer paso, se avanzó con el segundo paso, dando cumplimiento a lo consignado en el cronograma, y continuando con las siguientes actividades que tenían que ver con la actualización de las actividades, el planteamiento de las mismas, y la estructura para la articulación con otros planes, las distintas dependencias, y entidades externas.

8. RESULTADO

El diagnóstico realizado, mostró las evidencias que permitieron actualizar y estructurar el nuevo plan de Bienestar, el cual ha sido denominado PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA. Los programas y actividades que conforman el plan, guardan relación con otros planes que de forma paralela implementan anualmente por parte de la División de Gestión del Talento Humano, como son el “Plan Institucional de Capacitación-PIC”, y el Plan de Incentivos. Además, los lineamientos y directrices proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, la normatividad constitucional, y las disposiciones que por la autonomía universitaria se consagran en los distintos acuerdos de la Institución, proponen la creación de un “sistema”, que contiene los planes mencionados, con la respectiva articulación y funcionamiento que tienen estos, su objetivo y la estructura general. También como resultado del acompañamiento y el trabajo con el asesor empresarial, se cambió el término “servidor público” utilizado en el objeto de la presente práctica profesional, por “empleado público” (DAFP, 2015), ya que según las personas a quien va dirigido el plan, es un término más adecuado.

Teniendo en cuenta lo anterior, se decidió la creación del SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL-SIGLA, dirigido a los Empleados Públicos de la Universidad del Cauca, el cual fue presentado por la Vicerrectoría Administrativa y su División de Gestión del Talento Humano ante el Consejo Superior para su aprobación, y ante el Rector para la creación de un comité que rige su funcionamiento. Posteriormente, como

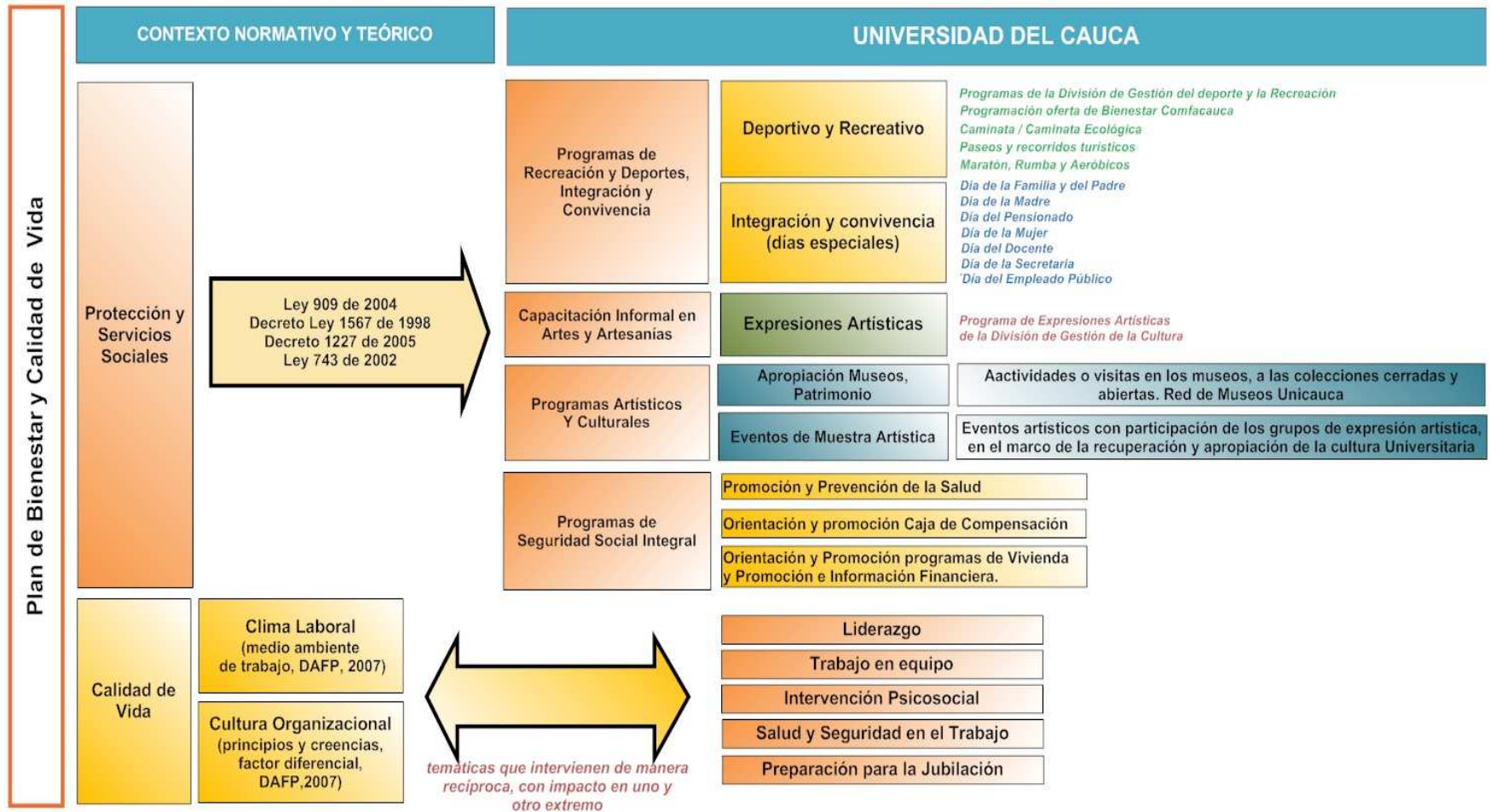
respuesta, el Sistema SIGLA, fue aprobado y adoptado por Acuerdo Superior 024 de 2018, y su comité establecido por Resolución R-582 de 2018.

El resultado objeto de la práctica profesional fue la actualización, elaboración y consolidación de un Plan que contiene las actividades y programas de bienestar que han venido realizándose en la Universidad, algunos que eventualmente han sido realizados en otros años, otros que por ley nacional o lineamientos de la función pública de las instituciones y empresas deben realizarse, así como también nuevas propuestas, con la inclusión para su desarrollo, de las expectativas de los empleados a quien va dirigido dicho plan, y teniendo como uno de sus principios, la articulación con los planes de Capacitación, e Incentivos.

En el plan, de manera general, se muestra la estructura que dicta la manera como se deben establecer las actividades y programas encaminados a atender las necesidades de los servidores de la Universidad, en lo concerniente a sus 2 ejes, Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral. Se busca la articulación interna de la institución con sus dependencias, y externa con las EPS, ARL y cajas de compensación familiar para asegurar que un mayor número de Servidores y sus hijos se beneficien de estos programas.

El siguiente cuadro muestra la estructura general que se adoptó según todo lo mencionado:

Figura 21. Estructura general del Plan de Bienestar y Calidad de Vida



Antes de presentar el Plan de Bienestar y Calidad de Vida, se mencionarán algunas generalidades del documento Institucional del Sistema del cual hace parte (Documento disponible en el portal web de la Universidad).

Universidad del Cauca. (2018). *SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL*. Popayán, Cauca: Universidad del Cauca. Recuperado de <http://facultades.unicauca.edu.co/prlvmen/sites/default/files/procesos/PA-GA-5.1-OD-3%20SISTEMA%20INTEGRADO%20DE%20GESTI%C3%93N%20DE%20BIENESTAR%20LABORAL.pdf>

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL

PROCESO/SUBPROCESO: Vicerrectoría Administrativa / División de Gestión del Talento Humano

RESPONSABLE: Profesional Especializado(a) de la División de Gestión del Talento Humano.

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.

1. Plan de Incentivos:

Mejorar la calidad de vida del Empleado Público, estimulando en él, el desarrollo de sus potencialidades integrales en el ejercicio de la función pública universitaria, las cuales le han permitido sobresalir y aportar a la Universidad beneficios que redundan en eficiencia, eficacia, optimización de recursos y su efectiva participación en el logro de los fines misionales de Institución, a través de estímulos e Incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

2. Plan de Bienestar y Calidad de Vida:

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo favorables a la creatividad, participación y seguridad de los Empleados Públicos, en concordancia con lo establecido por la Ley y los lineamientos de la Función Pública, generando estrategias que contribuyan al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los Empleados Públicos y su grupo familiar.

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.

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.

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.

De esta manera con el Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral se pretende obtener los siguientes efectos:

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.

DESARROLLO DEL SISTEMA: estructura

Figura 22. Estructura del Sistema SIGLA

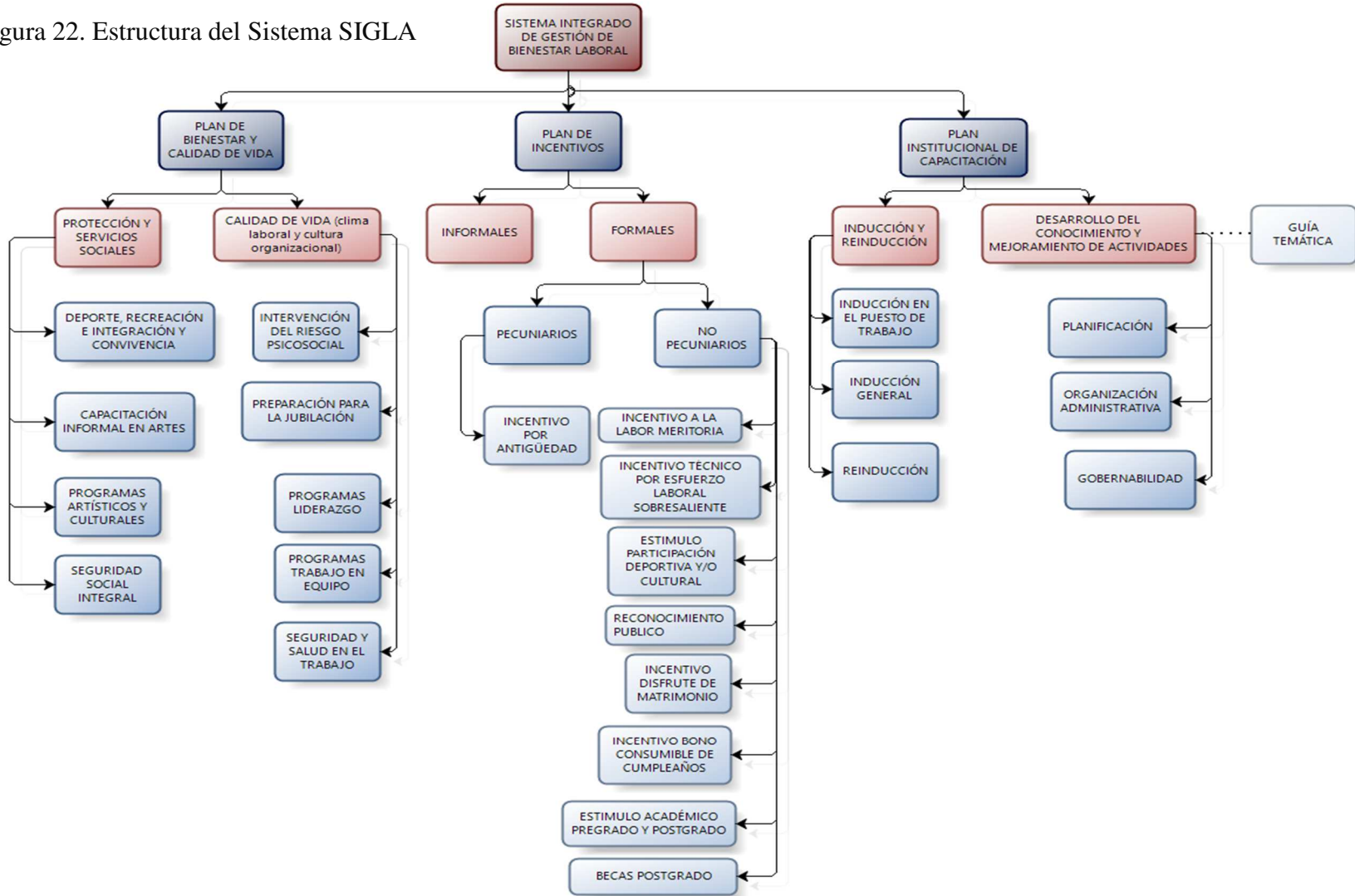
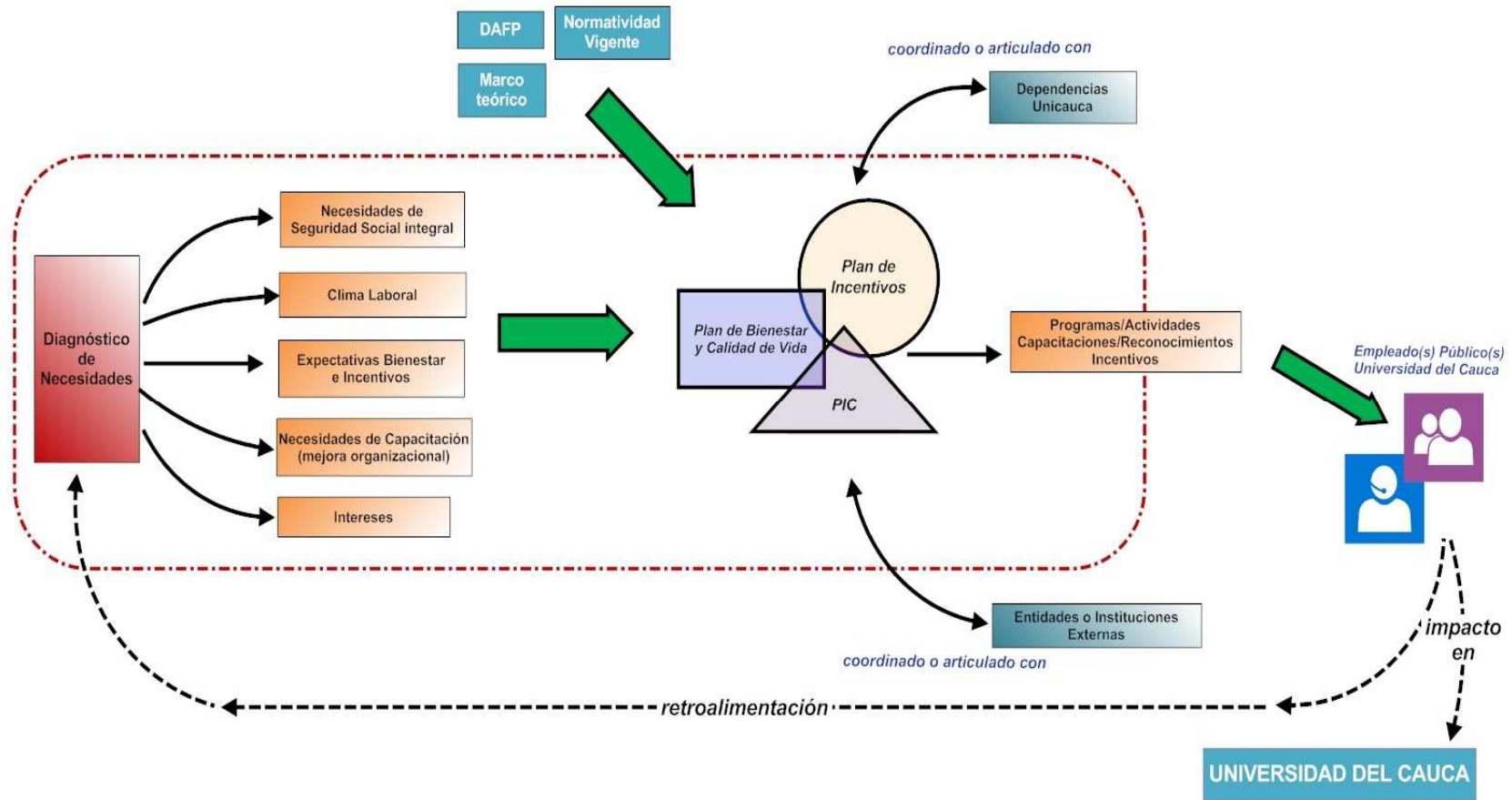


Figura 23. Ciclo anual del Sistema:



PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA.

De acuerdo a los lineamientos Nacionales de política Pública y a la planeación y normativa institucional, 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.

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 se mencionarán a continuación 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.

El Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral, está desarrollado y relacionado con distintos puntos y componentes del Sistema Integrado de Gestión, pero a diferencia de los planes que hacen parte del presente Sistema, acoge también en su radio de coordinación y alcance a las entidades que prestan servicios de Seguridad y Salud Social Integral.

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, por medio de la educación crítica, responsable y creativa, la proyección social, en un contexto de diversidad y multiculturalidad, a fin de que se adquieran los conocimientos, competencias, destrezas, aptitudes y valores

humanos necesarios para un pleno desarrollo personal e institucional, en armonía con el mejoramiento de la Entidad y del Estado.

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

El componente o frente de trabajo es específicamente el de Bienestar y Calidad de Vida Laboral, el cual debe articularse con los demás planes o frentes que se trabajan de manera paralela, como son el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos, abarcando tres ambientes principales que afectan la vida del Empleado Público, el *Ámbito personal y familiar*, *Ámbito comunitario* y *Ámbito del trabajo*.

ÁREAS DE DESARROLLO

El desarrollo anual del Bienestar comprende 2 áreas:

- a. La Protección y Servicios Sociales
 - b. La Calidad de Vida Laboral.
-
- a. **La Protección y Servicios Sociales:** A través de este componente, se estructuran programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los tipos de programas que deben ser atendidos a través de ésta área son los siguientes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Integración y convivencia.
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal
- Promoción de programas de vivienda
- Educación formal

Las acciones realizadas en este campo, que no hagan parte de programas que se ofertan en las distintas dependencias universitarias, deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

La estructura propuesta en el presente plan comprende los aspectos mencionados clasificados en los siguientes programas y se evidenciará más adelante en el cuadro presentado en la Estructura Temática para programación del Bienestar Laboral

- Programa de Recreación y Deportes, Integración y Convivencia.
- Capacitación Informal en Artes y Artesanías
- Eventos Artísticos y Culturales
- Programas de Seguridad Social Integral.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los Empleados, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, actividades 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. Las acciones estarán dirigidas a:

- Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos en conjunto con la oferta de la Caja de Compensación Familiar y de manera institucional en articulación con Vicerrectoría de Cultura y Bienestar.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los Empleados y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los Empleados, de acuerdo a resultados obtenidos en encuestas de expectativas, y en detección de necesidades en la caracterización de los Empleados Públicos Universitarios.

Programas de Recreación y Deportes, Integración y Convivencia:

Se componen de 2 tipos de proyectos:

- Deportivo y recreativo
- Integración y Convivencia

Programas Capacitación Informal en Artes:

Compuesto por proyectos de Expresión Artística, a través del programa de Expresiones Artísticas de la División de Gestión de la Cultura.

Eventos Artísticos y Culturales:

Está compuesto por actividades y/o eventos clasificados en 2 tipos de Proyectos:

- Apropiación de Museos y Patrimonio de la Universidad del Cauca.
- Eventos de Muestra Artística.

Seguridad Social Integral:

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol de la División de Gestión del Talento Humano en el área de Bienestar Social Laboral de la Universidad es el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos, así:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.

- Orientación sobre los servicios para los Empleados, en el momento de su vinculación a la entidad.
 - Atención permanente y personalizada, respondiendo a las inquietudes sobre servicios y traslados.
 - Coordinación y entrega de los carnet y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.
- b. **La Calidad de Vida Laboral:** Debe enfocarse en propiciar la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el Empleado Público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, por medio de programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral.

Los campos de acción del componente de Calidad de Vida Laboral son la Cultura Organizacional y el Clima Laboral, los cuales son intervenidos a través de actividades y/o eventos enmarcados en las siguientes temáticas:

- Trabajo en equipo
- Riesgo Psicosocial
- Preparación para la Jubilación
- Liderazgo
- Seguridad y salud en el trabajo

Se Incluyen no solo servicios Interinstitucionales y proporcionados por terceros, sino también los de carácter institucional que el Área de Seguridad y Salud en el trabajo programen, en virtud de que hace parte de la División de Gestión de Talento Humano, y los programas que existen en transversalidad o articulación con el Plan Institucional de Capacitación-PIC- y el Plan de Incentivos.

AMBIENTES (Impacto en la vida laboral).

Desde la perspectiva de los tres Ambientes que afectan la vida laboral del servidor universitario:

Ambiente Personal y Familiar

La Universidad, actuará de manera que se defienda la calidad de vida familiar guardando respeto a la vida privada del núcleo familiar.

Esta acción, suscitará la creación de estilos de vida saludables y tendrá entre sus insumos, la información que suministra el diagnóstico de calidad de vida efectuado a los Empleados universitarios.

Con relación al ambiente familiar, las líneas de acción son:

- *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.

Ambiente Comunitario

Con relación al ámbito comunitario, las líneas de acción son:

Educación y Cultura: Facilitar el aprendizaje para que los Empleados 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 que los Empleados tengan la perspectiva de su trabajo como una actividad social que los llene de orgullo, satisfacción y pertenencia a través de actividades que promueven la salud y el bienestar de las personas.

En la búsqueda de ambientes laborales que favorezcan la productividad, la salud, y el bienestar individual y colectivo, es de gran importancia la participación del Empleado Público. En consecuencia, se establecerán diferentes vías para conseguirlo, como por ejemplo desde estudios a través de encuestas, entrevistas u otros, hasta programas dirigidos a los grupos naturales de trabajo.

Las líneas 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 ascenso 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 Empleado Público, 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 Empleado Público, dado al detrimento propio y de su vida familiar.

ACTIVIDADES Y PROGRAMAS

La Vicerrectoría de Cultura y Bienestar y la División de Gestión del Talento Humano en trabajo articulado con las diferentes dependencias universitarias, realizarán la gestión, desarrollo y seguimiento a las diferentes actividades y servicios que se orienten a la Calidad de vida de los Empleados, empezando por la Consolidación de las actividades propuestas en anteriores versiones del Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral, todo está consignado a continuación, y en correspondencia con el propósito establecido en cada uno de los objetivos trazados.

Por ello, debe existir continuidad en los distintos procesos y actividades de autoevaluación de actividades y programas, detección de fortalezas y falencias, caracterización y detección de necesidades de los Empleados Universitarios, interacción y articulación, tanto interna como con otras entidades (EPS, ARL y Cajas de Compensación Familiar); ésta continuidad sugiere cambios, modificaciones y da paso a nuevas propuestas que nutren el presente componente del Plan.

Teniendo en cuenta esto, el componente Actividades y Programas está sujeto a cambios en la medida que se cumplan los objetivos y se realicen los procesos mencionados en los lineamientos y disposiciones anteriores, lo cual queda consignado en el cronograma, y dará como resultado la consolidación final del Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral para los Empleados Públicos de la Universidad del Cauca y el Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral del cual hace parte.

ESTRUCTURA TEMÁTICA PARA PROGRAMACIÓN DEL PLAN

Tabla 19. Estructura temática para programación del Plan de Bienestar.

Áreas de desarrollo Anual	Programas	Proyectos	Actividad	Evento/Programa
Protección y Servicios Sociales	Programas de Recreación y Deportes, Integración y Convivencia	Deportivo y Recreativo	Programas de División de Gestión de la Recreación y el Deporte http://www.unicauca.edu.co/vicecultura/deporte-y-recreacion	Hora Saludable
				Cursos Recreativos
				Formación deportiva para Niños
				Torneos internos para Administrativos.
			Programas de Bienestar Comfacauca (Se actualiza por oferta mensual de Comfacauca)	Abril, Mes de la niñez y la Recreación (Comfacauca 100% subsidiado). Recreación dirigida.
				Copa de los Trabajadores - Celebración día del Trabajo, Certamen Deportivo y Recreativo 100% Subsidiado. (Fútbol

				sala, baloncesto y voleibol mixto, juego de sapo, duatlón. Evento Artístico)
			Caminata/Caminata Ecológica	Coordinado con Seguridad y Salud en el trabajo y Vicerrectoría de Cultura y Bienestar
			Paseos y Recorridos Turísticos Funcionarios	coordinado con Div Cultura para recorridos (Patrimonial, turísticos)
			Día de la "mascota universitaria"	apoyo con Fundacion animalistas de popayán y secretaría de salud del municipio
			Maratón Rumba y aeróbicos	Coordinado con Seguridad y Salud en el trabajo y Vicerrectoría de Cultura y Bienestar
		Integración y Convivencia	Día de la Mujer	Coordinado por Vicerrectoría de Cultura y Bienestar y Talento Humano
			Día de la Secretaria	Coordinado por Vicerrectoría de Cultura y Bienestar

			Día del Estudiante	Coordinado por Vicerrectoría de Cultura y Bienestar
			Día del Docente	Coordinado por Vicerrectoría de Cultura y Bienestar
			Efemérides	Coordinado por Vicerrectoría de Cultura y Bienestar
			Día de la Familia	Coordinado por Talento Humano Ley 1857 de 2017 (Unificación de día del padre. Día del Padre: Coordinado por Talento Humano)
			Día de la Madre	Día de la madre: Coordinado por Talento Humano
			Día de la Confraternidad y convivencia Universitaria	SINTRAUNICOL, articulado con Vicerrectoría de Cultura y Bienestar y División de Gestión de la Cultura
			Campaña del buen trato Unicauca	Coordinado por Talento Humano

			Eucaristía	Coordinado en Talento Humano
			Día del Pensionado	Coordinado por Talento Humano. Ley 271
Capacitación Informal en Artes y artesanías	Expresiones Artísticas	Programa de expresiones artísticas de la División de Gestión de la Cultura http://www.unicauca.edu.co/vicecultura/programa-de-expresiones-artisticas	Música	Jueves 5-7pm Casa Mosquera
			Teatro	Sábado 10-12m FUP sede San José
			Artes Plásticas	Lunes 6-8pm FACARTES Salón 214
			Danza Folclórica	Sábados 11-1 CDU TULCAN Salón de tenis
			Danza Árabe	Martes 6-8 pm FACNED Salón de Lúdicas
			Bailes Populares	Jueves 5-7pm FACNED Salón de Lúdicas
			Cuentería	Lunes 4-6pm FUP Sede San José
Artísticos y Culturales	Museos, Patrimonio.	Visitas o actividades en los museos. Colecciones cerradas y abiertas Red de museos Unicauca	Coordinado con Div Cultura.	

		Eventos de Muestra Artística	Eventos artísticos con participación de los grupos de expresión artística de la División de Gestión de la Cultura, en el marco de la recuperación y apropiación de una cultura universitaria	Coordinado con Div Cultura.
	Programas de Seguridad Social Integral	Promoción y Prevención de la Salud	Jornada de promoción y Prevención de la Salud	Concertado con las EPS y ARL
		Orientación, promoción Caja de Compensación	Jornada de Información y promoción Comfacauca	coordinado con Comfacauca
		Promoción, orientación en acceso a programas de Vivienda	Jornada de Promoción en Acceso a Programas de Vivienda	Coordinado con FNA, y entidades pertinentes
		Promoción y Asesoría Financiera	Jornada de Información y Promoción con Entidades Financieras	Coordinado con FNA, y entidades pertinentes
Calidad de Vida Laboral		Taller o Capacitación	Taller o Capacitación en trabajo en Equipo	Coordinado con PIC

		en trabajo en Equipo		
		Capacitación Riesgo Psicosocial - Talleres de Intervención Psicosocial	Capacitación Riesgo Psicosocial - Talleres de Intervención Psicosocial	Transversal con PIC y Área de Seguridad y Salud en el Trabajo - También oferta de MEDIMÁS servicios
		Programa de preparación para la Jubilación	Programa de preparación para la Jubilación	Coordinado con Área de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Capacitación en Manejo de Estrés	Capacitación en Manejo de Estrés	Transversal con PIC
		Taller o Capacitación en Liderazgo	Taller o Capacitación en Liderazgo	Transversal con PIC
		Capacitación en Salud y seguridad en el trabajo	Capacitación en Salud y seguridad en el trabajo	Coordinar con Área de salud y seguridad en el trabajo y transversal con PIC (necesidades 2018)

PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN

Las actividades que tienen que ver con el bienestar laboral y la calidad de vida, hacen parte de programas no solamente promovidos por la División de Gestión del Talento Humano, sino también por otras dependencias y Facultades, de modo transversal con otros planes o establecidas en acuerdos de la negociación colectiva con los Empleados Públicos Universitarios.

(Ver Tablas 20 y 21 Presupuesto General del Sistema de Gestión del Bienestar Laboral).

GLOSARIO

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

Plan: Conjunto de programas y proyectos relacionados entre sí y conducentes a un objetivo común. También conjunto armónico de actividades para lograr un resultado completo.

Capacitación: es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad.

Estrategia: Es la determinación de los objetivos básicos a largo plazo. La adopción de los cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para su cumplimiento.

Diagnóstico: Se refiere al estudio de la realidad del entorno en donde se va a desarrollar la acción que se planea, donde se evalúa la situación actual y antecedente para pronosticar la planeación.

Un diagnóstico son el o los resultados que se arrojan luego de un estudio, evaluación o análisis sobre determinado ámbito u objeto. El diagnóstico tiene como propósito reflejar la situación de un cuerpo, estado o sistema para que luego se proceda a realizar una acción o tratamiento que ya se preveía realizar o que a partir de los resultados del diagnóstico se decide llevar a cabo. <https://definicion.mx/diagnostico/>

Incentivos: Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.