



UNIVERSIDAD DEL CAUCA
Plan de Estímulos e Incentivos
Laborales

Código:	MA-GT-5.1-PL-1
Versión:	1
Fecha de Vigencia:	Diciembre 28 - 09
Página:	1 de 11

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS
LABORALES PARA EL PERSONAL DE LA
UNIVERSIDAD DEL CAUCA

COPIA NO CONTROLADA



CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVOS.....	4
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
4. METODOLOGIA APLICADA.....	5
4.1 FUENTES DE INFORMACION CONSULTADAS.....	5
4.2 DESARROLLO DEL PLAN.....	5
4.3 RESULTADO DE LOS FACTORES OBJETO DE EVALUACION EN EL DIAGNOSTICO Y CLIMA ORGANIZACIONAL.....	6
5. PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION.....	8
6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.....	8
6.1 PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.....	8
6.2 PROGRAMA CALIDAD DE VIDA.....	8
6.3 PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	9
6.3.1 PARA ADMINISTRATIVOS.....	9
6.4 RECURSOS PARA EL PROGRAMA.....	10
6.5. ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS PERSONAL DOCENTE	11
6.6. CRONOGRAMA.....	11

COPIA NO CONTROLADA

	UNIVERSIDAD DEL CAUCA Plan de Estímulos e Incentivos Laborales	Código:	MA-GT-5.1-PL-1
		Versión:	1
		Fecha de Vigencia:	Diciembre 28 - 09
		Página:	3 de 11

1. INTRODUCCIÓN

Los incentivos son en esencia alicientes o instrumentos para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las Instituciones; son instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva. En los sistemas sociales se constituyen en herramientas efectivas para estimular los cambios en el comportamiento de los agentes económicos, por lo tanto del mejor o peor uso que se haga de ellas dependerá que los cambios sean más o menos rápidos.

El talento humano es la fuente de conocimiento más valiosa social e institucionalmente, capaz de generar riqueza intelectual que con la integración de ciertos recursos disponibles puede conducir al logro de los objetivos institucionales, y beneficios personales, profesionales y organizacionales.

Es así, como a través de la formulación de este plan de incentivos laborales para el personal de la Universidad del Cauca se busca motivar y propiciar la iniciativa de los servidores universitarios hacia la realización de acciones que conduzcan a una mayor calidad en la prestación de servicios, estimulando comportamientos que se ajusten al bienestar individual y colectivo.


Así, quien muestre interés, reflejado en su excelente nivel de desempeño laboral, se hará merecedor del reconocimiento correspondiente.

Estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento privado o público o lo que se conoce también como la estimulación del contrato psicológico.

Hay que considerar que el ambiente de trabajo día a día se ve afectado por las nuevas tendencias culturales, sociales y organizacionales, lo que implica cambios en la estabilidad que se creía tener hasta hace poco, además de los cambios en las creencias, modelos y valores. Generalmente, las personas mejoran su desempeño y calidad laboral en función del ambiente de trabajo. Cuando los empleados se sienten parte importante de una institución y se toma en cuenta su trabajo más rendimiento se obtiene.

El plan de incentivos laborales para el personal de la Universidad del Cauca, pretende beneficiar inicialmente el personal administrativo a través de factores contextuales que motiven y estimulen a una actuación positiva frente a la institución, que generen sentido de pertenencia y compromiso, para lo cual se planteará un reconocimiento al adecuado desempeño laboral de los servidores administrativos de esta institución.

Se estimulará la excelente evaluación al desempeño docente mediante las distinciones académicas establecidas en la normatividad aplicable en la materia.

	UNIVERSIDAD DEL CAUCA Plan de Estímulos e Incentivos Laborales	Código:	MA-GT-5.1-PL-1
		Versión:	1
		Fecha de Vigencia:	Diciembre 28 - 09
		Página:	4 de 11

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004 – Reglamenta la capacitación y la evaluación del desempeño para empleados públicos.
- Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004 y explicita los ejes centrales propuestos en el decreto 1567 de 1998.
- Decreto 4661 de 2005 Modifica articulo 70 del decreto 1227 de 2005
- Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 , artículo 33- Establece los derechos de los servidores públicos y sus familiar a participar en programas de Bienestar Social que establezca el Estado.
- Acuerdo 006 de junio 24 de 2006 del Consejo Superior de la Universidad del Cauca, por el cual se expide el estatuto de carrera administrativa.
- Acuerdo 007 de junio 24 de 2006 por el cual se adopta el estatuto de personal administrativo de la Universidad del Cauca.
- Acuerdo 090 de noviembre 16 de 2005 del Consejo Superior de la Universidad del Cauca por el cual se adopta el sistema de evaluación del docente.
- Acuerdo 085 de 2008 del Consejo Superior de la Universidad del Cauca por el cual se crean incentivos y exenciones para el personal activo, ocasional y pensionados relacionado con la matrícula de estudiantes regulares de pregrado y posgrado.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida laboral y humana del servidor universitario, estimulando en él la eficiencia, la creatividad, el mérito en el ejercicio de la función pública universitaria, y su efectiva participación en el logro de los fines misionales de la Institución.


3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Definir un marco teórico y conceptual sobre incentivos laborales.
2. Identificar formas de estimular el desempeño laboral sobresaliente.
3. Articular criterios de evaluación de desempeño laboral con el plan de incentivos.
4. Aplicar las disposiciones que rigen para la Instituciones Públicas en materia de estímulos e incentivos laborales.

4. METODOLOGÍA APLICADA

4.1 FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS

4.1.1 Fuentes Secundarias

	UNIVERSIDAD DEL CAUCA Plan de Estímulos e Incentivos Laborales	Código:	MA-GT-5.1-PL-1
		Versión:	1
		Fecha de Vigencia:	Diciembre 28 - 09
		Página:	5 de 11

- Normatividad aplicable en la materia.
- Consulta documento guía denominada “Sistema de Estímulos”, lineamientos de política de julio de 2007 web Departamento Administrativo de la Función Pública de Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Documento relativo a la “Formulación del Plan de Bienestar Social Laboral para la Universidad del Cauca”, presentado por los estudiantes Andrés Castillo Díaz y Katherine Guancha Amezcuita, como trabajo de pasantía para optar su título profesional.

4.2 DESARROLLO DEL PLAN

Con base en la aplicación de la normatividad y los resultados del diagnóstico a la cultura y clima organizacional, se define el Sistema de Estímulos para la Universidad del Cauca como parte de la gestión del Talento Humano, del cual hacen parte los Planes de Formación y Capacitación, Plan de Bienestar Social Laboral y de Incentivos Laborales, así:

- (*) **Plan de Formación y Capacitación** orientado a prolongar y complementar el nivel de educación inicial del universitario, a través de la educación formal y no formal, dirigidos al desarrollo de habilidades, destrezas, valores y competencias que contribuyan al mejor cumplimiento de la misión institucional, mediante el incremento de la capacidad individual, del fortalecimiento de la ética del servicio público y del desarrollo personal integral.
- (*) **Plan de Bienestar Social Laboral** contiene los programas 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, permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora y garantizar su desarrollo integral

Con base en un diagnóstico previo a la cultura y clima organizacional la Institución diseñó estrategias y programas de intervención a las situaciones evaluadas, que acordes con su situación financiera y la normatividad aplicable le permitiera la implementación de su Plan de Estímulos e Incentivos Laborales orientado a **Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial y a la Calidad de Vida Laboral.**

- **Plan de Incentivos** destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

(*) Se encuentran plasmados en sus correspondientes documentos

4.3 RESULTADO A LOS FACTORES OBJETO DE EVALUACION EN EL DIAGNOSTICO PRACTICADO AL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

- CLIMA ORGANIZACIONAL



FACTOR UNO, ORIENTACION ORGANIZACIONAL: La estructura organizacional presenta varios niveles jerárquicos que hacen lentos los procesos y poca efectividad para la toma de decisiones.

FACTOR DOS, ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO: Alto nivel de desconocimiento con relación a los planes de estímulos e incentivos y escasos espacios para la innovación y creatividad.

FACTOR TRES, COMUNICACIÓN: Desinformación por parte de los universitarios, acerca de los servicios que redunden directa o indirectamente en su bienestar personal y familiar como son prestaciones, beneficios, oportunidades de capacitación y promoción, actividades culturales, sociales y deportivas entre otras.

FACTOR CUATRO, TRABAJO EN EQUIPO: Se obtuvo un nivel muy bajo de trabajo en equipo; muchos perciben que no hay trabajo coordinado entre directivos y empleados, además de no ser una característica en la Universidad del Cauca.

FACTOR CINCO, CAPACIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL: Se encontraron falencias en los programas de inducción y reinducción y deficiencias en la promoción de programas y beneficios que ofrece la Universidad para el trabajador y sus familias.

FACTOR SEIS, MEDIO AMBIENTE FISICO: La Universidad se ubica en un término medio en cuanto a la calidad de su medio ambiente físico e insuficiente suministro de herramientas y equipos para el desarrollo de sus actividades laborales.

FACTOR SIETE, EVALUACION DEL DESEMPEÑO: Se practica evaluación del desempeño para los empleados de carrera y para el personal docente; sin los planes de mejoramiento consecuentes.

FACTOR OCHO, SOLUCION DE CONFLICTOS: No obstante que la mayoría de los servidores universitarios dicen convivir en un ambiente laboral tranquilo y por lo tanto no poseen la necesidad de acudir a instancias existentes para la solución de conflictos, el 35% de la población siente su ambiente de trabajo tenso y conflictivo, generando desconfianza, lo que obstaculiza el desarrollo normal de las actividades universitarias.

• CULTURA ORGANIZACIONAL

FACTOR UNO, GRADO DE SENSIBILIDAD FRENTE AL CAMBIO: Excesiva resistencia frente al cambio; se busca mantener un estatus por tradición, en contraste con una población menor pero no menos importante que la percibe con una organización ágil que busca el mejoramiento continuo.

FACTOR DOS, CONDICIONES LABORALES: El desempeño de gran proporción de servidores, (84% de docentes, 64% de administrativos y 68% de trabajadores oficiales), se encuentran entre el mínimo aceptable y el nivel medio, producto de la no satisfacción de necesidades, insuficientes niveles de comunicación,

 UNIVERSIDAD DEL CAUCA Plan de Estímulos e Incentivos Laborales	Código:	MA-GT-5.1-PL-1
	Versión:	1
	Fecha de Vigencia:	Diciembre 28 - 09
	Página:	7 de 11

mejoramiento de la logística en el trabajo, no ofreciente de mayores oportunidades de capacitación, reconocimientos y estímulos.

FACTOR TRES, APOYO ORGANIZACIONAL: Una proporción importante, 69% de servidores universitarios, manifiestan no contar con apoyo institucional en situaciones de emergencia; un 67% manifiestan que la Universidad del Cauca, no está comprometida en apoyarlos a superar sus debilidades y desarrollar sus fortalezas.

FACTOR CUATRO, RITOS Y CEREMONIAS: El resultado del diagnóstico arroja el no aprovechamiento por parte de la Institución de espacios de integración como ocasión importante para el restablecimiento del equilibrio entre las relaciones conflictivas que se puedan presentar, como también incentivar la expresión de sentimientos que traten de mantener las personas comprometidas con la organización.

FACTOR CINCO, VALORES, PRINCIPIOS Y CREENCIAS: El conocimiento acerca de valores y principios es bueno; sin embargo existe desconocimiento y falta de claridad sobre lo que es un valor y que es un principio desde la perspectiva organizacional.

Con relación a creencias el resultado fue positivo, a pesar de existir un paradigma de discriminación..

FACTOR SEIS, REFERENTES HISTORICOS: El 48% de la población considera que su conocimiento sobre la trayectoria histórica de la Universidad es bueno; sin embargo, el 33%, considera estar entre malo y regular, reflejan desconocimiento sobre la propia organización con sus repercusiones en el sentido de pertenencia e identificación del empleado con la misma..

FACTOR SIETE COMUNICACIÓN: El 59% de servidores universitarios consideran que la organización tiene un estilo de dirección autocrático. El 76% de la población afirma que el estilo de comunicación es formal con la correspondiente facilidad de acceso a información tanto interna como externa.

FACTOR OCHO, AUTONOMIA: El resultado del diagnóstico presenta que el empleado carece de autonomía frente a solución de problemas, desconfiando en su capacidad de liderazgo y formación.

FACTOR NUEVE MERITOCRACIA: El 51% de los servidores universitarios consideran que los procesos de selección en la Institución no se fundamentan en la meritocracia, no son claros y muchas veces no son publicados. Un 49% de la población encuestada considera la existencia de selección por méritos, en su mayoría docentes toda vez que su proceso de selección se soporta en concurso de meritos.

FACTOR DIEZ, CALIDAD: El 62% de los encuestados considera que la Institución no posee un verdadero compromiso para fomentar la cultura de la calidad, en cambio y pese a la contrariedad que se presenta un 68% considera que la calidad es un compromiso permanente en la Institución. Esta situación, es posible que se presente por la falta de comunicación donde los avances en la implementación del sistema de gestión de la calidad no son difundidos a todos los niveles de la organización.

	UNIVERSIDAD DEL CAUCA Plan de Estímulos e Incentivos Laborales	Código:	MA-GT-5.1-PL-1
		Versión:	1
		Fecha de Vigencia:	Diciembre 28 - 09
		Página:	8 de 11

5. PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION

- La Universidad del Cauca adoptó y se encuentra ejecutando el Plan de Capacitación para su personal administrativo, conforme la Resolución 207 de Abril de 2009.
- La capacitación para personal docente se encuentra reglamentada en el capítulo IX del acuerdo 024 de 1993.

6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

6.1 PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- Programas Culturales
- Programas Deportivos y de Recreación
- Programas Sociales y de Integración
- Programas de Promoción y Prevención en Salud
- Programas de Capacitación informal

6.2 PROGRAMAS ORIENTADOS A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

- Fortalecimiento al trabajo en Equipo
- Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio
- Programa de resolución de conflictos o manejo relaciones laborales.

6.3 PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

6.3.1 PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO


- El programa de incentivos para funcionarios administrativos de la Universidad del Cauca, comprende dos clases de estímulos e incentivos: los pecuniarios y los no pecuniarios.

Los Incentivos para la presente anualidad son:

Incentivos Pecuniarios.

Bonificaciones por venta de servicios, que provengan de proyectos especiales, o actividades que no correspondan al desempeño ordinario de sus funciones, ni sean ejecutadas dentro de la jornada laboral.

El presente incentivo pecuniarios de otorgarán dependiendo de la disponibilidad presupuestal con que cuente la Institución para la respectiva vigencia y previa

	UNIVERSIDAD DEL CAUCA Plan de Estímulos e Incentivos Laborales	Código:	MA-GT-5.1-PL-1
		Versión:	1
		Fecha de Vigencia:	Diciembre 28 - 09
		Página:	9 de 11

solicitud escrita del Jefe del funcionario o funcionarios ante el Comité de Estímulos e Incentivos.

Incentivos No Pecuniarios.

- Incentivos No Pecuniarios. En Especie.

Reconocimiento anual un servidor administrativo universitario por cada uno de los subsistemas establecidos por la Institución, que haya obtenido en la última evaluación del desempeño, un puntaje igual o superior al percentil 90 si es servidor de carrera administrativa, o evaluación de la gestión satisfactoria para el caso de los servidores de libre nombramiento y remoción, consistente en un plan vacacional, escogido entre las opciones ofrecidas por la Universidad, que incluya pasaje aéreo, hospedaje y alimentación por tres días, cuatro noches para dos personas.

- Estímulos e Incentivos no pecuniarios en especie para los equipos de trabajo.

Reconocimiento para los servidores universitarios que conformen un equipo de trabajo postulado oficialmente, cuyo resultado de sus proyectos genere valor agregado a los procesos universitarios y su impacto se refleje en prevención, corrección o mejora de los mismos, conforme los criterios del Comité de Estímulos e Incentivos.

Se otorgará como reconocimiento un plan de descanso consistente en una salida al destino escogido entre las opciones ofrecidas por la Institución, que incluya transporte terrestre, alojamiento y alimentación durante 3 días y cuatro noches.

Los criterios y requisitos para la postulación de EQUIPOS DE TRABAJO serán fijados para tal efecto.

- Estímulos e Incentivos no pecuniarios. Acuerdo 085 de 2008.


Estímulos e incentivos relacionados con matriculas para pregrado y posgrado para empleados administrativos, docentes y su grupo familiar fijados por el Acuerdo 085 de diciembre de 2008, los cuales se otorgarán conforme a los criterios y procedimiento allí establecido.

De su otorgamiento se informará al responsable del Proceso de Gestión del Talento Humano para su consolidación dentro del Plan de estímulos e Incentivos.

- No pecuniario: Reconocimientos simbólicos o Exaltaciones públicas por Servicio a la Universidad.

Serán objeto de reconocimiento en la presente anualidad los servidores universitarios por su labor meritoria al servicio de la Universidad, así:

1. Por su destacada trayectoria en la Institución:

	UNIVERSIDAD DEL CAUCA Plan de Estímulos e Incentivos Laborales	Código:	MA-GT-5.1-PL-1
		Versión:	1
		Fecha de Vigencia:	Diciembre 28 - 09
		Página:	10 de 11

Publicación de foto y exaltación por los medios de comunicación universitarios, conforme los criterios definidos por el Comité de Estímulos e Incentivos.

2. Por su integralidad y aporte a cada uno de los procesos:

Felicitación escrita con copia a la hoja de vida del servidor universitario por semestre, postulado por el responsable del proceso y seleccionado por el Comité de Estímulos e Incentivos.

3. Reconocimiento por antigüedad.

Exaltación mediante resolución motivada con copia a la hoja de vida, en el acto público anual del 11 de noviembre a los funcionarios universitarios que hayan cumplido veinte(20) años o más al servicio de la Institución.

4. Permisos especiales.

Se concederá permiso de media jornada laboral para el funcionario administrativo en la fecha de su cumpleaños. Dicho permiso deberá solicitarse por el Interesado al responsable del Proceso de Gestión del Talento Humano quien lo concederá por escrito con copia a la hoja de vida y al jefe inmediato del funcionario.

6.4. RECURSOS PARA IMPLEMENTAR EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Costos Estimados –Incentivos Pecuniarios-----\$10.000.000
Costos Estimados –Incentivos No Pecuniarios-----\$40.000.000

NOTA: La administración universitaria programa en su presupuesto anual ordinario, los recursos para dar cumplimiento al acuerdo 085 de 2008 relativo al otorgamiento de incentivos y exenciones para su personal activo, ocasional y pensionados en matriculas de pregrado y posgrado.

Un (1) Auxiliar Administrativo – de apoyo a las labores citadas con competencias para dirigir, coordinar el desarrollo de los planes de Formación y Capacitación, Bienestar Social Laboral e Incentivos, su seguimiento y evaluación.

6.5. ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS PARA PERSONAL DOCENTE

De conformidad con el acuerdo 090 de Noviembre de 2005, por el cual se adopta el Sistema de evaluación del profesor universitario, el establecimiento de políticas y criterios para el otorgamiento de estímulos a los docentes con evaluación excelente, este tipo de reconocimientos es competencia del Consejo Académico de la Universidad.

De su otorgamiento se informará al responsable del Proceso de Gestión del Talento Humano para su consolidación dentro del Plan de estímulos e Incentivos.

6.6 CRONOGRAMA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO.



UNIVERSIDAD DEL CAUCA
Plan de Estímulos e Incentivos
Laborales

Código:	MA-GT-5.1-PL-1
Versión:	1
Fecha de Vigencia:	Diciembre 28 - 09
Página:	11 de 11

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES- PROGRAMA DE INCENTIVOS												
MES	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
ACTIVIDADES												
Incentivos conforme acuerdo 007 de 2006												
Incentivos para cursar programas de pre y posgrado												
Reconocimiento para la mejor evaluación del desempeño- Plan vacacional												
Reconocimiento para grupo de trabajo Plan de Descanso												
Funcionario integral/semestre												
Reconocimiento por tiempo de servicio con la institucion												
Por la destacada trayectoria institucional												

7. REGISTRO HISTORICO DE DE MODIFICACIONES

FECHA	EDICIÓN: No	CÓDIGO	MODIFICACIONES
Diciembre 28- 2009	1	MA-GT-5.1-PL-1	Construcción Plan de Estímulos e Incentivos Laborales

8. LISTA DE ANEXOS

ELABORACION	REVISION	APROBACION
Designado del Proceso	Líder del Proceso	Rector