UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Universidad de Córdoba, comprometida con el desarrollo regional.

NIT 891080031-3

RESOLUCIÓN No. 2210

"Por la cual se adopta el Plan Operativo de Bienestar Laboral para los servidores públicos de la Universidad de Córdoba.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA,
En uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 53 del Estatuto de personal Administrativo de la Universidad de Córdoba, establece que el Sistema de estímulos para los empleados de la Universidad de Córdoba estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos pecuniarios y no pecuniarios que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el Artículo 57 del mencionado Estatuto, establece que La Universidad de Córdoba, deberá apropiar anualmente, en su respectivo presupuesto, dentro del rubro de Bienestar Universitario, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten.

Que el artículo 60 del Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad de Córdoba, establece que los Programas de Bienestar Social que formule la Universidad de Córdoba, debe contribuir al logro de los siguientes fines:

a. 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 Universidad de Córdoba, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

b. 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.

c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su familia en el primer grado de consanguinidad.

e. 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 y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Que el Artículo 22 de la Ley 909 de 2004, establece que para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO: El objetivo del programa de Bienestar Laboral en la Universidad de Córdoba es el de propiciar un ambiente laboral armónico para los servidores públicos de la Universidad de Córdoba, con el fin de mejorar su calidad de vida personal, familiar, social y laboral, que se vea reflejado en el desempeño de sus funciones y en el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través del Plan Anual de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos.

ARTÍCULO SEGUNDO: Son objetivos específicos del Programa de Bienestar Laboral los siguientes:

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores de la institución, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los servidores y de su grupo familiar.

ARTÍCULO TERCERO: El Programa de Bienestar Laboral e incentivos, cobijará a todos Servidores públicos de la Institución en todos los niveles y sus familias.

ARTÍCULO CUARTO: La estructura del programa de Bienestar Laboral e incentivos será la siguiente:

1. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.
Actividades Formativas y Desarrollo Humano.
Análisis y Prevención de riesgos psicosociales
Clima organizacional.
Preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios de planta
Incentivos y estímulos a funcionarios de la universidad de córdoba

2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
Asesorías y visitas domiciliarias
Fomento a la Expresión Artística, Cultural y Recreativa
Talleres lúdicos formativos estratégicos
Programas de Apoyo Socioeconómico a la familia

ARTÍCULO CUARTO: DEL AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

"El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y Condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria para su desarrollo, así como el apoyo y la activa participación de sus directivos." Artículo 24° Decreto 1967 de 1998.
En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social, cultural, recreativo y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

PROPÓSITOS DEL ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

a) Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
b) Desarrollar programas de readaptación laboral.
c) Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
d) Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
e) Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
f) Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.

ARTÍCULO QUINTO: DE LOS PROGRAMAS DEL ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

1. Actividades Formativas y Desarrollo Humano.
Definidas como todas aquellas acciones preventivas que busquen la creación de espacios y escenarios para el fomento de la comunicación, participación y reflexión de los servidores públicos, desde la metodología del aprendizaje experiencial como mecanismo esencial para el fortalecimiento de habilidades y competencias, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, calidad en el servicio y el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos.
Como acción preventiva los profesionales responsables del programa diseñan, ejecutan y evalúan un conjunto de estrategias como: seminarios, conferencias, convivencias, talleres y actividades lúdicas formativas, sobre temas de interés para los servidores públicos y por necesidad identificadas en los planes de capacitación y evaluación del desempeño laboral.

2. Análisis y Prevención de riesgos psicosociales
Se realizan diagnósticos a través de la observación directa y la aplicación de algunos test, cuestionarios y entrevistas con el personal. Una vez realizado el diagnostico, se procede a estudiar las variables relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud mental del trabajador y el desarrollo de la tarea a realizar para así plantear un conjunto de actividades que logren controlar y prevenir el riesgo psico-socio-laboral.

3. Clima organizacional.
El clima organizacional se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina su comportamiento dentro de la Entidad. Dentro de esta percepción se pone en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas, y sus valores cuyo

conocimiento es indispensable para que la Universidad de Córdoba pueda entender sus comportamientos, y a la vez intervenir sobre ellos, a partir del manejo de las variables organizacionales.

Dentro de sus actividades se encuentra: Realizar periódicamente diagnósticos que proporcionen las bases que orientarán la planeación cuidadosa de programas para una intervención efectiva que conduzca al mejoramiento del entorno laboral de la entidad, de su productividad y a una mayor calidad de vida de sus servidores.

4. Preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios de planta

En consideración con el Decreto 1567 de 1998, y en reconocimiento de la labor ejercida por los servidores públicos de la Universidad que se encuentren en etapa de retiro y que reúnan los requisitos para adquirir el derecho a pensión o retiro forzoso por jubilación, se le ofrecerá un programa de acompañamiento y preparación, para lograr una adaptación positiva frente al proceso de cese laboral y ajuste de su proyecto de vida asimilando constructivamente el cambio, contempla además, brindar un programa especializado de capacitación, entrenamiento y desarrollo de habilidades basado en la orientación y adaptación para el retiro, Este plan contempla:

Manejo psico-emocional:

Programa orientados a apoyar al pre-pensionado y su familia en la comprensión y asimilación de su nueva situación, a través de la orientación y sensibilización para ayudarle a afrontar la situación de cambio de vida, fortalecer su aumentar y definir un nuevo proyecto de vida. Se realiza un proceso de concienciación con cada persona para que tenga presente que con el paso del tiempo hay cambios físicos, emocionales y mentales que deben ser tratados.

Fomento a la creación de cooperativas de trabajo asociado:

Propicia las condiciones necesarias para que los prejubilados puedan asumir nuevas alternativas de trabajo a través de la creación de unidades productivas tales como empresas asociativas y empresas cooperativas.

Legislación laboral sobre pensiones:

Capacitación sobre conceptos básicos del Sistema general de pensiones, se resuelven dudas sobre los derechos de los pensionados, requisitos y trámites, documentos necesarios.

5. Incentivos y estímulos a funcionarios de la universidad de córdoba

El plan de Incentivos y estímulos para los empleados de la Universidad de Córdoba estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos pecuniarios y no pecuniarios que interactúan con el propósito de

elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

De conformidad con lo establecido en artículo 58 del Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad de Córdoba; El Rector reconocerá y exaltará los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la Institución por los miembros del personal administrativo, mediante el otorgamiento anual de alguna de las siguientes distinciones:

1) Medalla al mérito UNICORDOBA: Es la máxima distinción anual, que se otorga al mejor empleado administrativo destacado por su desempeño en la Institución. Esta distinción estará acompañada de un estímulo económico equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

2) Menciones Honoríficas. Serán otorgadas anualmente, en proporción al número de empleados administrativos, que hayan sobresalido. Esta distinción estará acompañada de un estímulo económico equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente y se seleccionará un servidor público por nivel.

3) Planes de incentivos pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos al mejor equipo de trabajo que presente una mayor productividad durante el año o que haya implementado un proyecto tendiente al mejoramiento de la calidad.

ARTÍCULO SEXTO: ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.
En esta área se estructuran programas mediante los cuales se atienden 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 1998).

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios. También se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento. Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, el día de los niños, el día del docente, semana cultural Universitaria, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos.

ARTÍCULO SEPTIMO: PROGRAMAS DEL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

Asesorías y Visitas Domiciliarias.
El servicio de asesorías se brinda de manera individual, familiar, de pareja y grupal. Se refiere al proceso específico, a través del dialogo, que se ofrece a una persona o grupo familiar, que tienen problemas y necesitan de ayuda para superar una situación concreta.

En los niveles uno y dos de intervención (promoción, prevención, detección e intervención temprana de las problemáticas). A través de estas actividades se fortalecerán los procesos de crecimiento personal, familiar, laboral y social. Fundamentado en las necesidades y problemáticas que afrontan los servidores públicos, así como el desarrollo de sus potencialidades como parte de su formación integral.
Dentro de las actividades se encuentran: asesorías psicológicas, sociales, familiares, espirituales y visitas domiciliarias ante calamidades domésticas, incapacidades o por requerimiento del servidor público.

Fomento a la Expresión Artística, Cultural, Deportiva y Recreativa.
Estas Actividades serán coordinadas y desarrolladas por las Divisiones de Talento Humano y Bienestar Universitario. Estas actividades tendrán por objeto contribuir a la afirmación de la identidad socio-cultural, a la formación integral de la población universitaria, y al crecimiento personal de los servidores públicos, mediante la sensibilización frente a las diversas manifestaciones del arte, la cultura y el deporte.

Talleres lúdicos formativos estratégicos:
Talleres lúdicos formativos: van dirigidos a las personas a las cuales se les realiza una celebración (el día de la secretaria, las madres, los padres, los conductores, vacaciones recreativas), pero todo enmarcado como taller de vivencia estratégica. En este taller se realiza una capacitación sobre un área requerida para cada uno de los grupos, con una actividad vivencial, tratando de cubrir aspectos tanto a nivel emocional, psicológico y físico, es decir, un estado integral.

Programas de Apoyo Socioeconómico a la familia:
Este programa está orientado a fomentar la cultura del emprendimiento y el ahorro en servidores públicos y su familia, se trabajan actitudes como liderazgo, trabajo en grupo, confianza, autodeterminación, visión de futuro y manejo responsable de los recursos financieros y no financieros, permitiéndoles generar actitudes favorables hacia el ahorro y para apalancar sus iniciativas, les ayudamos a desarrollar sus ideas de negocio para favorecer la economía de su grupo familiar.

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Universidad de Córdoba, comprometida con el desarrollo regional.

12210

NIT 891080031-3

ARTÍCULO NOVENO: Comunicar a los servidores públicos no docentes de la Universidad de Córdoba la presente resolución.

ARTÍCULO DECIMO: Esta resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Montería, a los 10 JUN 2016

JAIRO MIGUEL TORRES OVIEDO
RECTOR