



Proceso de Apoyo
Gestión del Talento Humano
Bienestar Laboral e Incentivos

Código: PA-GA-5.1-PR-14

Versión: 3

Fecha de Actualización: 18-02-2025

Página 1 de 5

1. PROCESO/ÁREA DE GESTIÓN RELACIONADA:	Proceso de Apoyo/ Gestión del Talento Humano.
2. RESPONSABLE(S):	Profesional Especializado División de Gestión del Talento Humano.
3. OBJETIVO:	Mejorar la calidad de vida laboral del personal de la Universidad del Cauca mediante actividades deportivas, culturales, de esparcimiento y conocimiento que fomenten la motivación, el reconocimiento, el trabajo en equipo y el crecimiento profesional, contribuyendo así a un clima laboral positivo y al cumplimiento de los objetivos institucionales.
4. ALCANCE:	Inicia con la planificación de actividades y diagnóstico de las necesidades de los servidores universitarios y termina con la verificación del cumplimiento de las actividades realizadas en el procedimiento.
5. MARCO NORMATIVO:	Constitución Política de 1991, Art 69: Mediante el cual se garantiza la autonomía universitaria. Ley 30 de 1992: Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Decreto ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998. Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos. Decreto 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Decreto 4661 de 2005: Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Acuerdo 031 de 2015: se establecen las Políticas de Cultura y bienestar de la Universidad del Cauca. Acuerdo 024 de 1993: Estatuto docente de la Universidad del Cauca. Acuerdo 006 de 2006: Estatuto de carrera administrativa. Acuerdo 007 de 2006: Estatuto de personal administrativo. Acuerdo 085 de 2008: Por el cual se crean incentivos y exenciones para el personal activo y ocasional vinculado a la Universidad del Cauca y pensionados relacionado con la matrícula de estudiantes regulares de pregrado y posgrado.



Proceso de Apoyo
Gestión del Talento Humano
Bienestar Laboral e Incentivos

Código: PA-GA-5.1-PR-14

Versión: 3

Fecha de Actualización: 18-02-2025

Página 2 de 5

Resolución R-0954 de 2023: (Por la cual se establecen los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral para empleados Públicos Administrativos de la Universidad del Cauca-SIGLA 2.0, vigencia 2023 al 2027).
Convenciones colectivas
Actas de Negociación colectiva
Acuerdos con trabajadores y docentes

6. CONTENIDO:

No.	Descripción de la Actividad	Cargo Responsable	Punto de Control
Fase del Planear			
1	Planifica las actividades necesarias para la ejecución del procedimiento de Bienestar Laboral e Incentivos, tomando como base el diagnóstico bianual de los servidores universitarios para identificar sus necesidades. Se debe incluir la definición de beneficiarios, la identificación de los servicios o beneficios, la elaboración del cronograma, la asignación de responsables, la determinación de recursos económicos y logísticos, así como el diseño de estrategias de comunicación que faciliten su implementación. NOTA 1: Se deben considerar los resultados de la vigencia anterior, las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), las necesidades institucionales y las orientaciones rectorales. Asimismo, se deben tener en cuenta las siguientes líneas de acción: • Plan de Bienestar y Calidad de Vida, estructurado en cinco ejes principales: 1. Equilibrio psicosocial 2. Cuerpo sano, mente sana 3. Convivencia social 4. Alianzas interinstitucionales 5. Transformación digital • Plan de Incentivos, enfocado en tres ejes fundamentales: 1. Promoción del bienestar 2. Desarrollo personal y profesional 3. Reconocimiento a la excelencia	Profesional Especializado División de Gestión del Talento Humano	✓ Informe de Resultados vigencia anterior ✓ Guía temática de los planes de Bienestar y Calidad de Vida e incentivos
Fase del Hacer			



Proceso de Apoyo
Gestión del Talento Humano
Bienestar Laboral e Incentivos

Código: PA-GA-5.1-PR-14

Versión: 3

Fecha de Actualización: 18-02-2025

Página 3 de 5

2	Aprueba el Plan de Bienestar y Calidad de Vida contenido en el Sistema Integrado de Bienestar Laboral – SIGLA 2.0. NOTA 2: Las actividades relacionadas con estímulos e incentivos se determinan conforme a lo establecido en la resolución que aprueba y reglamenta el plan de Bienestar.	Rector	✓ Acto Administrativo ✓ Guía Temática-Plan de Bienestar y Calidad de Vida
3	Socializa el Plan de Bienestar contenido en el SIGLA 2.0, a través de las jornadas de inducción y reinducción, así como mediante su publicación en la página institucional.	Profesional Especializado División de Gestión del Talento Humano	✓ Publicación Página web Institucional ✓ PE-GE-2.2-FOR-24 Registro de Asistencia a Eventos Institucionales diligenciado
4	Implementa las actividades y/o beneficios definidos en el Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral, conforme a lo establecido en los planes.	Profesional Universitario División de Gestión del Talento Humano	✓ PE-GE-2.2-FOR-24 Registro de Asistencia a Eventos Institucionales diligenciado ✓ Oficios de entrega de beneficios ✓ PA-GA-5.1-FOR-55 Informe de Actividades Gestión del Talento Humano (Solo aplica para eventos de Bienestar Laboral)
5	Realiza el seguimiento al impacto en el Bienestar Laboral y la Calidad de Vida de los funcionarios mediante el análisis de las encuestas de satisfacción, cuyos resultados se reportan en el informe de actividades.	Profesional Universitario División de	✓ Encuesta de Satisfacción realizada ✓ PA-GA-5.1-

	Proceso de Apoyo Gestión del Talento Humano Bienestar Laboral e Incentivos		
Código: PA-GA-5.1-PR-14	Versión: 3	Fecha de Actualización: 18-02-2025	Página 4 de 5

		Gestión del Talento Humano	FOR-55 Informe de Actividades Gestión del Talento Humano.
6	Realiza informe de ejecución de las actividades establecidas en el Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral e Incentivos.	Profesional Universitario División de Gestión del Talento Humano	✓ Informe de Ejecución de los Planes
Fase del Verificar			
7	Verifica el cumplimiento de las actividades ejecutadas en el procedimiento de Bienestar Laboral e Incentivos, asegurando su correcta implementación y alineación con los objetivos establecidos.	Profesional Especializado División de Gestión del Talento Humano	✓ Indicador de Cumplimiento de cada Plan.
Fase del Ajustar			
8	Realiza ajustes periódicos cuando existen cambios en lo normativo o acciones de mejora que se originen de la aplicación del presente procedimiento.	Profesional Especializado División de Gestión del Talento Humano	✓ Acciones de Mejora.

7. FORMATOS:	PE-GE-2.2-FOR-24 Registro de Asistencia a Eventos Institucionales. PA-GA-5.1-FOR-55 Informe de Actividades Gestión del Talento Humano.
8.ABREVIATURAS Y DEFINICIONES:	Servidores públicos: D.A. Función Pública (2020) Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. SIGLA 2.0: Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral. DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

	Proceso de Apoyo Gestión del Talento Humano Bienestar Laboral e Incentivos		
Código: PA-GA-5.1-PR-14	Versión: 3	Fecha de Actualización: 18-02-2025	Página 5 de 5

9. REGISTRO DE MODIFICACIONES:

FECHA	VERSIÓN: No	CÓDIGO	MODIFICACIONES
06-02-2011	0	MA-GA-5.1-PR-14	Levantamiento procedimiento Bienestar Social Laboral e Incentivos.
04-05-2015	1	PA-GA-5.1-PR-14	Ajustes en las actividades, marco normativo, responsables, puntos de control, codificación y diagrama de flujo del procedimiento.
02-05-2017	2	PA-GA-5.1-PR-14	Actualización de las actividades del procedimiento.
18-02-2025	3	PA-GA-5.1-PR-14	Actualización del procedimiento, objetivo, alcance, marco normativo, inclusión del ciclo PHVA en las actividades, actualización de abreviaturas y definiciones.

10. ANEXOS:	Anexo A. Modelo en BPMN del Procedimiento.
--------------------	--

ELABORACIÓN	REVISIÓN
Nombre: Adriana Benavides Tabares	Nombre: Sandra Liliana Trujillo Ortega
Responsable Área de Gestión	Responsable Proceso
Cargo: Profesional Universitario División de Gestión del Talento Humano.	Cargo:
Fecha: 18-02-2025	Fecha:
REVISIÓN	APROBACIÓN
Nombre:	
Responsable de Gestión de Calidad	
Cargo:	Rector
Fecha:	Fecha: