



PLAN DEL BIEN VIVIR



UniCatólica del Sur
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR



PLAN DEL BIEN VIVIR "FOMENTANDO EL BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES"

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR

CONSEJO SUPERIOR

Mons. Juan Carlos Cárdenas Toro
Presidente

Dra. Enma Guerra Nieto

Dra. Doris Sarasty Rodríguez

Dr. Gerardo León Guerrero Vinueza

Mons. Julio Enrique Prado Bolaños

Pbro. Jaime Alberto Cabrera Arcos

Pbro. Germán Rosero Arce

CONSEJO ACADÉMICO

Mg. Sonia María Gómez Erazo
Rectora

Mg. Iván Darío Bastidas Castellanos
Vicerrector Académico y de Extensión

Mg. Alexander Guillermo Ortega Rojas
Vicerrector de Proyección Social y Bienestar

Mg. Nancy Cabrera Bravo
Vicerrectora de Investigación, Innovación, Creación Artística y Cultural

Mg. Diana Escobar Murillo
Representante de Directores de Programa

Mg. Carlos Fernando Vela Zambrano
Representante de Profesores

Edison David López Cisneros
Representante de Estudiantes

Judith Ester López Araújo
Representante de Egresados

CONSEJO DIRECTIVO

Miembros Ordinarios

Mg. Sonia María Gómez Erazo
Rectora

Mg. Iván Darío Bastidas Castellanos
Vicerrector Académico y de Extensión

Mg. Víctor Iván Acosta Rodríguez
Vicerrector Administrativo y Financiero

Mg. Alexander Guillermo Ortega Rojas
Vicerrector de Proyección Social y Bienestar

Mg. Nancy Cabrera Bravo
Vicerrectora de Investigación, Innovación, Creación Artística y Cultural

Mg. María Antonia Cabrera Insuasty
Asesora de Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad

Ing. Oswaldo Ernesto Ruiz Quintero
Asesor Sistemas de Información y Comunicación

Invitados Permanentes

Pbro. Diego Agreda Jurado
Coordinador de Proyección Social e Internacionalización

Elaborado por:
Mg. Maria Camila Vela Franco

San Juan de Pasto, de 2023.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| PRESENTACIÓN | 5 |
| 1. ANTECEDENTES | 6 |
| 2. MARCO JURÍDICO | 6 |
| 2.1. DERECHO INTERNACIONAL | 6 |
| 2.2. DERECHO NACIONAL | 6 |
| 2.3. DERECHO INTERNO | 8 |
| 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 9 |
| 4. OBJETIVOS | 9 |
| 4.1. OBJETIVO GENERAL | 9 |
| 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 9 |
| 5. ESTRATEGIAS, BENEFICIOS E INCENTIVOS PARA TRABAJADORES | 10 |
| 5.1. HORARIOS FLEXIBLES: EQUILIBRIO PERSONAL Y PROFESIONAL | 10 |
| 5.2. CELEBRANDO TÚ DÍA: RECONOCIENDO Y FOMENTANDO TU BIENESTAR | 10 |
| 5.3. CONTRIBUCIÓN CON PROPÓSITO: PARTICIPACIÓN ACTIVA EN PROYECCIÓN SOCIAL | 10 |
| 5.4. BIENESTAR INTEGRAL: TU TIEMPO PARA EL EQUILIBRIO Y LA VITALIDAD | 10 |
| 5.5. CELEBRANDO NUEVOS COMIENZOS: COMPARTIENDO LA FELICIDAD DE NUESTROS TRABAJADORES | 10 |
| 5.6. ABRAZANDO LOS SACRAMENTOS: ALEGRÍA COMPARTIDA | 10 |
| 5.7. HOMENAJEANDO EL TALENTO (RECONOCIMIENTOS): CELEBRANDO LOGROS Y CONTRIBUCIONES | 11 |
| 5.8. SENDERO DE DESARROLLO PROFESIONAL: RECONOCIENDO Y POTENCIANDO EL TALENTO HUMANO | 13 |
| 5.9. EMPODERAMIENTO A TRAVÉS DEL CONOCIMIENTO: FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA MOTIVACIÓN | 13 |
| 5.10. UNIENDO LAZOS: CELEBRACIONES ESPECIALES | 13 |
| 5.11. CRECIMIENTO Y VERSATILIDAD: ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN, ASCENSO Y ROTACIÓN | 13 |
| 5.12. CUIDADO INTEGRAL: APOYO EMOCIONAL Y ASESORAMIENTO CON PSICOLOGÍA Y PASTORAL | 13 |
| 5.13. COFFEECONNECT: PAUSA PARA EL BIENESTAR | 14 |
| 5.14. ESTRATEGIA DE DESARROLLO GLOBAL: POTENCIANDO NUESTRO TALENTO EN EL MUNDO | 14 |

| | |
|---|-----------|
| 5.15. INVERSIÓN EN DESARROLLO: APOYO EDUCATIVO A NUESTRO EQUIPO Y SUS FAMILIAS..... | 15 |
| 5.16. GARANTIZANDO UN ENTORNO SATISFACTORIO: EQUIDAD EN CARGAS Y RESPONSABILIDADES..... | 15 |
| 5.17. REMUNERACIÓN JUSTA Y EQUITATIVA: RECONOCIENDO EL VALOR DE NUESTRO EQUIPO | 15 |
| 5.18. AMPLIANDO HORIZONTES: ABRIENDO PUERTAS PARA EL BIENESTAR DE NUESTROS TRABAJADORES..... | 15 |
| 5.19. JORNADA DE TRABAJO A TU MEDIDA: TU HORARIO, TU ELECCIÓN..... | 15 |
| 5.20. DEPORTE Y ARTE EN EQUIPO: TU PASIÓN, NUESTRA COMUNIDAD..... | 16 |
| 5.21. OTROS..... | 16 |
| 6. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y RECOMENDACIONES DE ACTUALIZACIÓN | 16 |
| 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 16 |

PRESENTACIÓN

La Fundación Universitaria Católica del Sur concibe a su Talento Humano, como la base que permite el fortalecimiento, desarrollo y crecimiento de la Institución. Reconoce que los trabajadores son la piedra angular de la institución y una herramienta invaluable que impulsa el éxito y el cumplimiento de misión, visión y objetivos trazados.

Así el "Plan del Bien Vivir" es una iniciativa diseñada para fortalecer el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores; es una estrategia de retención que busca generar satisfacción y permanencia a través de la implementación de prácticas innovadoras que permitan enriquecer la experiencia laboral de las personas vinculadas a la institución, generando un excelente ambiente de trabajo que motive y promueva tanto el crecimiento personal como profesional.

1. ANTECEDENTES

La Fundación Universitaria Católica del Sur - UNICATÓLICA DEL SUR, es una entidad de naturaleza privada y sin fines de lucro. Su origen se encuentra en la Diócesis de Pasto y ha sido oficialmente reconocida como una Institución de Educación Superior por el Ministerio de Educación Nacional a través de la Resolución No. 15596 con fecha del 23 de Septiembre de 2015. Su establecimiento surge como una respuesta concreta para abordar las necesidades educativas de la región y está en sintonía con el proceso de renovación llevado a cabo por su fundador.

Unicatólica del Sur ha estado comprometida con la promoción del bienestar y la dignidad de las personas, abordando áreas como la promoción humana, la salud y la educación, reconociendo la importancia de cuidar y valorar a sus colaboradores como el activo más valioso de la institución.

A medida que la institución crece y adquiere experiencia en su área de desempeño, resulta esencial que las políticas y prácticas de talento humano reflejen la preocupación genuina por el bienestar integral de quienes hacen posible el cumplimiento de la misión; por ello, ha consolidado una política de Talento Humano que rige cada uno de los procesos que se surten en el área y este documento es un desarrollo y regulación de la mismas que permitirá efectivizar el deseo institucional ahí plasmado.

2. MARCO JURÍDICO

Este plan tiene como fundamento el marco jurídico actual, internacional, nacional e interno.

2.1. DERECHO INTERNACIONAL

En el marco internacional resulta relevante tener en cuenta los convenios instituidos por la Organización Internacional del Trabajo – OIT ratificados por Colombia, ya que este organismo internacional se centra en promover la justicia social y salvaguardar los derechos laborales, dando lineamientos a los países para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y la garantía de sus derechos.

2.1.1. Convenio 29 de 1930: dispone la eliminación del empleo forzoso.

2.1.2. Convenio 100 de 1951: establece como criterio fundamental el compromiso de los estados de aplicar el principio de igualdad salarial entre el trabajo masculino y femenino.

2.1.3. Convenio 111 de 1958: busca la erradicación de cualquier forma de discriminación en el empleo y la ocupación.

2.2. DERECHO NACIONAL

La Constitución Política de 1991 es la norma máxima que consagra en su parte dogmática derechos y deberes, así, establece los derechos fundamentales de los ciudadanos, incluido el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Garantiza la protección de la vida, la dignidad humana y la promoción del bienestar general.

2.2.1. Constitución política 1991:

- **Artículo 25:** el trabajo es un derecho y la vez una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, de modo que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- **Artículo 53:** exige principios básicos fundamentales que deben estar contenidos en el estatuto del trabajo: "(...) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (...) La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.". Adicionalmente, recuerda que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.
- **Artículo 68:** facultad de los particulares para fundar establecimientos educativos.
- **Artículo 69:** principio de autonomía universitaria como garantía de las universidades para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos.

2.2.2. Código Sustantivo del Trabajo

Se constituye como el marco jurídico fundamental que regula las relaciones laborales en el país. Este Código establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, abordando aspectos cruciales como la jornada laboral, las condiciones de trabajo, las prestaciones sociales y el respeto a la dignidad de los trabajadores.

2.2.3. Ley 30 1992

- **Artículo 1:** la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral.
- **Artículo 3:** garantía de la autonomía universitaria.
- **Título 3, capítulo 3:** establece disposiciones específicas en torno al personal profesoral y administrativo de las instituciones de educación superior: derechos y deberes de estos actores claves en el ámbito educativo.
- **Decreto 1072 de 2015:** reglamentó el Sector Trabajo recopilando las normas que tal como se señala regulan el trabajo y que previo a ello se encontraban dispersas.
- **Acuerdo 02 de 2017 Consejo Nacional de Educación Superior:** identifica buenas prácticas para asegurar alta calidad y pertinencia en el cumplimiento de las funciones misionales en las Instituciones de Educación Superior.

2.2.4. Decreto 1330 de 2019:

Refiere recursos necesarios para el cumplimiento de metas, incluyendo la gestión del talento humano.

- **Artículo 2.5.3.2.3.1:** exige a la institución demostrar la existencia, implementación y divulgación de políticas institucionales en las que se adopten mecanismos y criterios para la selección, permanencia, promoción y evaluación de los profesores y de los estudiantes
- **Artículo 2.5.3.2.3.1.7:** toma en cuenta los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de las metas señalando que se refiere a la existencia, gestión y dotación de los recursos tangibles e intangibles para el desarrollo de las labores institucionales.
- **Artículo 2.5.3.2.3.2.8:** insta a la institución para crear estrategias para la vinculación, permanencia y desarrollo de los profesores.

2.2.5. Resolución 0312 de 2019

Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, reforzando el compromiso que deben tener las instituciones con la seguridad y el bienestar de los trabajadores, requiriendo así la implementación de medidas concretas para proteger su integridad y salud laboral.

2.2.6. Resolución 015224 de 2020

Establece los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, incluyendo como factor relevante la gestión del talento humano.

2.2.7. Acuerdo 02 de 2020 del CESU

“Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad”, en esta norma, los profesores son un factor de evaluación para la acreditación en alta calidad en los programas académicos (art. 16, art. 19 numeral 10), así el artículo 17, los incluye como tercer factor a tener en cuenta, en los procesos de selección, vinculación y permanencia. Otras características relevantes son el desarrollo profesoral, los estímulos otorgados, la remuneración de acuerdo a su nivel de formación, la producción propia de material de formación acorde al desarrollo académico, la existencia de procesos periódicos y permanentes de evaluación integral del personal docente, administrativo y directivo, para la implementación de planes de profesionalización y cualificación, la aplicación del estatuto profesoral, entre otros.

2.3. DERECHO INTERNO

- **El Plan de Desarrollo Institucional:** establece la hoja de ruta estratégica de la institución para los próximos años, definiendo metas y acciones concretas.
- **Proyecto Educativo Institucional – PEI:** guía las políticas, planes y prácticas de talento humano, asegurando que estén en sintonía con la filosofía y objetivos educativos de la institución.
- **Política de Pastoral y Bienestar:** La Fundación Universitaria Católica del Sur entiende la Pastoral y el Bienestar universitario como el proceso misional y transversal que comprende las políticas, programas, prácticas y la cultura institucional tendientes a promover el desarrollo humano integral sostenible. Esta, establece los lineamientos para promover el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores.

- **Sistema Interno de Aseguramiento de Gestión de Calidad:** Garantiza la calidad y transparencia de los procesos institucionales, el sistema orienta las políticas, planes, procedimientos y demás documentos referentes a la Gestión del Talento Humano.
- **Reglamento Profesor:** Este reglamento no solo define las responsabilidades docentes, sino que también establece el apoyo y el reconocimiento necesarios para el crecimiento profesional y la permanencia de los profesores.
- **Reglamento Interno de Trabajo:** el reglamento proporciona condiciones laborales justas y transparentes, lo que es esencial para el bienestar y la permanencia del personal; es un acuerdo para regular las relaciones laborales (Unicatólica del Sur– trabajadores) y establece aspectos como la jornada laboral, los beneficios y las oportunidades de crecimiento, contribuye a un ambiente laboral estable y equitativo que incentiva la continuidad en la institución.
- **Política de Talento Humano:** establece los lineamientos y principios que guían la gestión del personal en la institución, asegurando el cumplimiento de las normas legales y la promoción del bienestar laboral. Una gestión efectiva de talento humano asegura que los colaboradores encuentren satisfacción y sentido de pertenencia, lo que a su vez fomenta la permanencia y el compromiso a largo plazo con la institución.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este plan resulta aplicable a todos los trabajadores, vinculados mediante contrato laboral, en todos sus niveles jerárquicos e independientemente del cargo que ocupen.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Promover un ambiente laboral positivo y saludable en la Fundación Universitaria Católica del Sur, priorizando el bienestar emocional y el desarrollo integral de nuestros colaboradores. A través de este enfoque integral, buscamos fortalecer la permanencia y retención del talento, mejorar la satisfacción y motivación de nuestro equipo, y consolidar un entorno en el que cada miembro de la comunidad académica se sienta valorado y comprometido.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar la Permanencia y Retención de los trabajadores de la Fundación Universitaria Católica del Sur.
- Elevar la Satisfacción y Motivación de los trabajadores de la Fundación Universitaria Católica del Sur.
- Promover el Bienestar Emocional y Desarrollo Integral de los trabajadores de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

5. ESTRATEGIAS, BENEFICIOS E INCENTIVOS PARA TRABAJADORES

5.1. HORARIOS FLEXIBLES: EQUILIBRIO PERSONAL Y PROFESIONAL.

Facilitar la flexibilidad horaria, para que los colaboradores puedan asistir a eventos personales significativos como bodas de familiares, graduaciones, aniversarios y otros momentos especiales, permitiéndoles equilibrar sus responsabilidades personales y laborales, facilitando así, su asistencia a través del cumplimiento del procedimiento de flexibilización de horarios que asegurará la compensación de las horas concedidas.

Esta estrategia también aplica para situaciones de emergencia, como enfermedad inesperada de un familiar, persona a su cuidado, mascota que dependa y conviva con el trabajador siempre que sea registrado en la base de datos de Talento Humano o necesidad de asistencia urgente, facilitando el acompañamiento a través del cumplimiento del procedimiento señalado, que como se ha señalado, asegurará la compensación de las horas concedidas.

5.2. CELEBRANDO TÚ DÍA: RECONOCIENDO Y FOMENTANDO TU BIENESTAR.

Otorgar medio día libre para los colaboradores el día de su cumpleaños, como una forma de celebrar y cuidar su bienestar emocional. Este solo podrá ser otorgado el día del cumpleaños de acuerdo a documento de identificación del trabajador.

5.3. CONTRIBUCIÓN CON PROPÓSITO: PARTICIPACIÓN ACTIVA EN PROYECCIÓN SOCIAL.

Permitir a los colaboradores vincularse a las estrategias y actividades de proyección social de la institución que les generen satisfacción y crecimiento personal, fomentando el desarrollo humano integral sostenible.

5.4. BIENESTAR INTEGRAL: TU TIEMPO PARA EL EQUILIBRIO Y LA VITALIDAD.

Otorgar una hora semanal con actividades o programas de bienestar a las que puedan vincularse los trabajadores de forma gratuita.

Adicionalmente, los colaboradores son incluidos dentro de las 6 áreas de gestión contempladas en la política de Pastoral y Bienestar, salud, bienestar espiritual, bienestar físico, bienestar humano y cultural, bienestar institucional y ciudadano, bienestar académico, socio afectivo y económico.

5.5. CELEBRANDO NUEVOS COMIENZOS: COMPARTIENDO LA FELICIDAD DE NUESTROS TRABAJADORES.

Otorgar dos (2) días libres a los colaboradores que contraigan matrimonio legalmente registrado, cuando tengan vinculación con la institución. Estos días serán los dos días hábiles siguientes a la fecha de su matrimonio.

5.6. ABRAZANDO LOS SACRAMENTOS: ALEGRÍA COMPARTIDA.

La Fundación Universitaria Católica del Sur, en sintonía con su compromiso de promover los valores y principios del evangelio, reconoce la importancia de los sacramentos católicos en la vida

de sus colaboradores. Como muestra de apoyo institucional, se concede a los colaboradores que mantienen vínculos con la Institución un (1) día libre remunerado para la celebración de sacramentos, como el bautismo, el matrimonio o la confirmación.

5.7. HOMENAJEANDO EL TALENTO (RECONOCIMIENTOS): CELEBRANDO LOGROS Y CONTRIBUCIONES.

5.7.1. La Institución reconoce a los colaboradores con desempeño excelente, de acuerdo con lo establecido y esperado en su evaluación de desempeño. Para este fin, se definen 2 sistemas diferenciales, el primero para el personal administrativo y el segundo para los profesores, estipulado en el Reglamento Profesoral.

- En ceremonia institucional se reconocerá al menos una vez al año a los trabajadores administrativos, por el excelente desarrollo de sus funciones. Evaluación de desempeño igual o superior a cuatro ocho (4.8).
- En ceremonia institucional se reconocerá semestralmente a los profesores por el excelente desarrollo de su labor. Evaluación de desempeño igual o superior a cuatro ocho (4.8).

Este reconocimiento está a cargo de la Rectoría y se realiza por medio de Resolución Rectoral, previa notificación de Talento Humano, quien tras su aprobación lo incluirá en el acto respectivo y serán difundidos a través de medios idóneos como página web, carteleras institucionales y redes sociales.

En ceremonia Institucional se reconocerá a los colaboradores, por tiempo de permanencia en la institución, cada que cumplan diez (10) años laborando en la misma. Este reconocimiento está a cargo de la Rectoría previa notificación de Talento Humano, quien tras su aprobación lo incluirá en el acto respectivo.

5.7.2. En ceremonia Institucional se reconocerá a los trabajadores por contribución a proyección social – acción y/o gestión de impacto social, que ha de notificar dicha dependencia a la Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar. El estudio del reconocimiento se realiza por parte de la Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar, quien presenta la justificación al Consejo Directivo quien tras su aprobación emite Acuerdo Directivo informa del mismo a Talento Humano para su inclusión en el espacio respectivo.

5.7.3. En ceremonia Institucional se reconocerá a los trabajadores por contribución ante Bienestar y Pastoral – acción y/o gestión de impacto en la comunidad académica, que ha de notificar dicha dependencia a la Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar. El estudio del reconocimiento se realiza por parte de la Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar, quien presenta la justificación al Consejo Directivo quien tras su aprobación emite Acuerdo Directivo e informa del mismo a Talento Humano para su inclusión en el espacio respectivo.

5.7.4. En ceremonia Institucional se reconocerá a los trabajadores por producción investigativa, de acuerdo a los factores establecidos por la Vicerrectoría de Investigación, Innovación, Creación Artística y Cultural y lo planteado en el Acuerdo Directivo No. 001 de 2022 y/o aquella norma que lo remplace o modifique. Dicha

dependencia ha de notificar al Comité de Investigaciones, quienes habiendo definido otorgar el mismo, lo presentarán al Consejo Directivo, quien tras su aprobación emite Acuerdo Directivo y posteriormente informa a Talento Humano, para su inclusión en el espacio a ello destinado.

- 5.7.5.** En ceremonia Institucional se reconocerá al “profesor Integral” de acuerdo a lo planteado en el Acuerdo Directivo No. 001 de 2022 y/o aquella norma que lo remplace o modifique. El estudio del reconocimiento se realiza por parte del Consejo Directivo quien tras su aprobación emite Acuerdo Directivo e informa del mismo a Talento Humano para su inclusión en el espacio respectivo.
- 5.7.6.** En ceremonia Institucional se reconocerá al “deportista destacado” de acuerdo a lo planteado en el Acuerdo Directivo No. 001 de 2022 y/o aquella norma que lo remplace o modifique. El estudio del reconocimiento se realiza por parte del Consejo Directivo quien tras su aprobación emite Acuerdo Directivo e informa del mismo a Talento Humano para su inclusión en el espacio respectivo.
- 5.7.7.** En ceremonia Institucional se reconocerá al “artista destacado” de acuerdo a lo planteado en el Acuerdo Directivo No. 001 de 2022 y/o aquella norma que lo remplace o modifique. El estudio del reconocimiento se realiza por parte del Consejo Directivo quien tras su aprobación emite Acuerdo Directivo e informa del mismo a Talento Humano para su inclusión en el espacio respectivo.
- 5.7.8.** En ceremonia Institucional se reconocerá al “trabajador integral” de acuerdo a lo planteado en el Acuerdo Directivo No. 001 de 2022 y/o aquella norma que lo remplace o modifique. El estudio del reconocimiento se realiza por parte del Consejo Directivo quien tras su aprobación emite Acuerdo Directivo e informa del mismo a Talento Humano para su inclusión en el espacio respectivo.
- 5.7.9.** En ceremonia Institucional se otorgará la “Medalla San Juan Pablo II” de acuerdo a lo planteado en el Acuerdo Directivo No. 001 de 2022 y/o aquella norma que lo remplace o modifique. La solicitud y justificación frente al reconocimiento será presentado por la Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar al Consejo Directivo quien, habiéndolo aprobado, emite Acuerdo Directivo e informa a Talento Humano para su inclusión en el espacio respectivo.

Fuera de los reconocimientos ya mencionados, y en vista de que la institución quiere exaltar los logros tanto de forma escrita como verbal, cualquier colaborador con personal a cargo, podrá llevar a instancias de la Rectoría la actuación y/o logro de sus compañeros o subalternos, para que se estudie la posibilidad de efectuar un reconocimiento especial por la actividad concreta que ha impactado o ayudado positivamente a la institución para que en caso de encontrarlo relevante se expida la resolución respectiva y/o se realice reconocimiento verbal en acto solemne. Así, Unicatólica del Sur enseña a sus trabajadores el deber de reconocimiento de logros ya que considera relevante que los trabajadores conozcan la importancia de sus aportes y el valor que tienen para la institución.

No obstante, lo anterior, en aras de fomentar la cultura de reconocimiento, se insta a todos los colaboradores con personal a cargo a reconocerlos verbalmente por los aportes realizados.

5.8. SENDERO DE DESARROLLO PROFESIONAL: RECONOCIENDO Y POTENCIANDO EL TALENTO HUMANO.

Brindar a nuestros colaboradores un camino claro de desarrollo profesional dentro de la institución, reconociendo su talento y compromiso a través de la creación de planes de carrera.

Esta estrategia se desplegará a futuro en tanto exista en la institución, punto de equilibrio económico y mayor talento humano para su desarrollo y gestión. El área de Talento Humano determinará el inicio de ejecución de este aspecto.

5.9. EMPODERAMIENTO A TRAVÉS DEL CONOCIMIENTO: FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA MOTIVACIÓN.

La Institución fomenta y permite a sus colaboradores el acceso y capacitación para un crecimiento personal y mejor desempeño como herramienta que permite la motivación. Así ha de establecer y ejecutar un plan de capacitaciones general e incluir formación individual de colaboradores de acuerdo a las necesidades identificadas, que permitan ampliar conocimientos para el desarrollo de su cargo, procesos, reglamentos y políticas institucionales, y la obtención de habilidades blandas.

5.10. UNIENDO LAZOS: CELEBRACIONES ESPECIALES.

Crear, actualizar y ejecutar un calendario de eventos sociales y/o especiales tales como:

- Celebración y/o recordatorio de cumpleaños de los trabajadores.
- Celebración y/o recordatorio de fechas de profesiones.
- Celebración y/o recordatorio día del trabajador.
- Celebración y/o recordatorio del día del profesor.
- Celebración de fechas especiales con trabajadores, sus familias y/o mascotas.
- Celebración días de novenas.
- Celebración, despedida y/o agradecimiento al culminar el año.

5.11. CRECIMIENTO Y VERSATILIDAD: ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN, ASCENSO Y ROTACIÓN.

Esta se constituye en una estrategia para el logro de aspiraciones laborales, permitiendo a los colaboradores contar con posibilidades de crecimiento al interior de la institución o potenciar la polivalencia y versatilidad para la adquisición de experiencia en otros cargos o especialidades.

Así mismo, se habrá de ejecutar y hacer seguimiento al escalafón, de acuerdo con el Reglamento Profesorial.

5.12. CUIDADO INTEGRAL: APOYO EMOCIONAL Y ASESORAMIENTO CON PSICOLOGÍA Y PASTORAL.

Proporcionar acceso a asesoramiento y apoyo emocional a través de sesiones con psicología y/o asistencia Pastoral.

Compromiso con la Seguridad y Salud en el trabajo: juntos por un entorno laboral seguro.

Realizar anualmente la "Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo", un evento dedicado a sensibilizar, educar y fomentar prácticas seguras entre los trabajadores, promoviendo un entorno laboral saludable y seguro, así como la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

5.13. COFFEECONNECT: PAUSA PARA EL BIENESTAR

Esta estrategia promueve el bienestar y la interacción entre los colaboradores de la Fundación Universitaria Católica del Sur al ofrecer un espacio de 20 minutos por jornada para disfrutar de un café de manera gratuita. A través de este pequeño pero significativo gesto, se busca fortalecer los lazos entre los miembros de la comunidad académica, fomentar la relajación y brindar un espacio para conversaciones informales y relaciones laborales positivas. Este tiempo dedicado al café no solo es una pausa para recargar energías, sino también una oportunidad para construir conexiones y enriquecer la experiencia laboral en la institución.

5.14. ESTRATEGIA DE DESARROLLO GLOBAL: POTENCIANDO NUESTRO TALENTO EN EL MUNDO.

Esta estrategia refleja el compromiso institucional con el desarrollo humano integral sostenible, permitiendo el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, así como con la diversificación de perspectivas y la innovación. Así, se facilita a los colaboradores la posibilidad de estudiar en el extranjero para mejorar sus capacidades y habilidades. El trabajador que sea aceptado en un programa de educación superior en el extranjero que permita su desarrollo personal y profesional, podrá solicitar a la institución la reserva de su puesto durante su ausencia, siempre que dicho programa por él/ella seleccionado fortalezca las capacidades que requiere su puesto de trabajo. Así, Unicatólica del Sur reservará su puesto de trabajo, garantizando su reintegro, siempre que cumpla con el procedimiento previo para ello trazado.

La Institución no cubre costos de estudios, traslados, ni nada relacionado con el programa al que accede el trabajador, así como tampoco asumirá la seguridad social mientras el trabajador este cursando sus estudios, ya que se entiende que este se desvincula de la Unicatólica del Sur para llevar a cabo su profesionalización. La institución únicamente reservará el puesto para que al retorno este trabajador más preparado, sea acogido y vinculado nuevamente.

La Institución contratará a otra persona provisionalmente y durante el tiempo pedido por el trabajador beneficiado, no pudiendo quien accede a este beneficio, vincularse previo a la culminación del término pedido, salvo que exista para la institución posibilidad de terminar el contrato con el trabajador que lo reemplaza y previo estudio de pertinencia institucional.

Este beneficio se pierde en caso de que el trabajador beneficiado renuncie y/ no culmine el plan de estudios para el cual solicitó la reserva del puesto, sin importar el motivo del mismo. En este caso, pese a haber perdido el beneficio de reintegro, la institución podrá estudiar la pertinencia de contratar nuevamente a dicho trabajador.

Para acceder a este beneficio, el trabajador ha de presentar solicitud escrita al Consejo Directivo de la Institución, órgano que decidirá la misma dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a su radicación. Cabe resaltar, que el otorgamiento del beneficio es de mera discrecionalidad de la institución, sin que haya lugar a motivar la decisión adoptada y/o a exponer los motivos de la aprobación o denegatoria.

5.15. INVERSIÓN EN DESARROLLO: APOYO EDUCATIVO A NUESTRO EQUIPO Y SUS FAMILIAS

Descuentos monetarios en matriculas financieras a los programas académicos de Unicatólica del Sur para el colaborador y miembros de su familia de acuerdo a la política de descuentos, becas e incentivos (Art. 10 lit. e y f) y/o aquella norma que lo remplace o modifique.

5.16. GARANTIZANDO UN ENTORNO SATISFACTORIO: EQUIDAD EN CARGAS Y RESPONSABILIDADES.

Unicatólica del Sur se compromete a llevar a cabo análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo con el objetivo de verificar que la carga laboral es proporcional y satisfactoria. A través de este proceso, se asegura que las responsabilidades personales sean asumibles y que exista un equilibrio dinámico entre competencias, habilidades, esfuerzos y responsabilidades que sea adecuado para el bienestar de nuestros colaboradores.

5.17. REMUNERACIÓN JUSTA Y EQUITATIVA: RECONOCIENDO EL VALOR DE NUESTRO EQUIPO

Con el fin de promover una política salarial justa y equitativa, Unicatólica del Sur realiza análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo. Este enfoque permite evaluar y reevaluar las cargas laborales y salariales de manera objetiva, asegurando que los trabajadores reciban una compensación económica igualitaria de acuerdo al nivel asignado a través de un proceso transparente. Esta iniciativa no solo garantiza una remuneración acorde, sino que motiva a nuestros colaboradores para alcanzar un mayor nivel de desempeño.

5.18. AMPLIANDO HORIZONTES: ABRIENDO PUERTAS PARA EL BIENESTAR DE NUESTROS TRABAJADORES.

La Fundación Universitaria Católica del Sur fortalece la relación con otras instituciones y personas a través de la suscripción de convenios que beneficien a nuestros colaboradores, permitiéndoles el acceso a una variedad de beneficios que contribuyen a su bienestar integral. Gracias a ello, podrán disfrutar de descuentos, servicios y actividades proporcionados por otras organizaciones y aliados, en aras del mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad laboral.

5.19. JORNADA DE TRABAJO A TU MEDIDA: TU HORARIO, TU ELECCIÓN.

Esta iniciativa busca brindar más control sobre el horario laboral y facilitar el equilibrio entre responsabilidades profesionales y personales de los trabajadores administrativos y directivos de tiempo completo; por ello, podrán realizar jornada continua una vez a la semana de acuerdo con sus necesidades. Siendo esta una jornada de solo seis horas, no habrá lugar a receso de almuerzo, y en caso de que en la jornada programada por el trabajador se programen actividades

institucionales como reuniones o capacitaciones de carácter obligatorio, este beneficio no podrá ser utilizado.

5.19.1. Opción 1: Día de Pico y Placa: El trabajador puede elegir la realización de jornada continua el día en que su vehículo cuente con pico. Para ello, deberá registrarlo en la base que llevará Talento Humano, aportando los documentos respectivos.

5.19.2. Opción 2: Día Fijo: El trabajador puede seleccionar un día fijo de la semana para la realización de jornada continua. La elección debe ser comunicada y registrada en la base que para tal efecto cree Talento Humano.

5.20. DEPORTE Y ARTE EN EQUIPO: TU PASIÓN, NUESTRA COMUNIDAD.

Esta estrategia fomenta la participación de los colaboradores en equipos deportivos y artísticos. Estos equipos pueden incluir actividades como fútbol, danza, música y más. Además, se ofrece la oportunidad de representar a la institución en torneos y eventos con otras instituciones y redes a las que esté afiliada la Unicatólica del Sur. La participación está abierta a todos los interesados en unirse a estas actividades y contribuir al espíritu comunitario.

5.21. OTROS

Adicionalmente, de acuerdo a la disponibilidad institucional se podrá:

- Crear espacios para la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones, la generación y expresión de ideas y opiniones, fomentando una cultura de participación y empoderamiento; así como actividades de team building que fomenten la interacción y el sentido de comunidad.
- Organizar eventos y actividades que fomenten el sentido de comunidad y pertenencia en toda la institución.
- Brindar talleres y recursos para el desarrollo personal, habilidades emocionales y manejo del estrés, en aras de promover el Bienestar Emocional y Desarrollo Integral.
- Efectuar encuestas de satisfacción y/o clima laboral y crear acciones para su mejora continua con el apoyo de psicología.

6. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y RECOMENDACIONES DE ACTUALIZACIÓN

Se resalta que el otorgamiento de cualquiera de los beneficios e incentivos aquí plasmados, es de mera liberalidad de la institución, por lo tanto, la negativa frente a su concesión no requiere motivación alguna y no da lugar a la presentación de recursos.

Por otro lado, la implementación del plan, está a cargo de Talento Humano, así como las recomendaciones de actualizaciones que han de efectuarse al Consejo Directivo.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Es responsabilidad de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera su seguimiento y evaluación, en el marco del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, mediante indicadores que permitan la orientación y la toma de decisiones informadas.