



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD INTEGRADO
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PLANIFICACION DE LA REALIZACION DE NOMINA

OBJETIVO: Contribuir con el cumplimiento de pago oportuno al personal académico supernumerario.

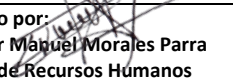
ESTRATEGIAS:

1. Establecer mecanismos que permitan contribuir con el cumplimiento del pago oportuno al personal académico supernumerario
2. Dar seguimiento al pago del personal supernumerario.
3. Seguimiento quincenal y medición mensual del objetivo.
4. Llevar a cabo la retroalimentación con las áreas proveedoras de la información para poder procesar el pago.

ACCIONES:

1. Mantener comunicación constante con el área académica para dar a conocer los tiempos de autorización de contratos.
2. Académica Comparar quincenalmente la Carga Programada Vs Pago del personal Académico en el Sistema Nominare.
3. Llenado mensual del total de empleados supernumerarios con pago.
4. Solicitar ante el área académica que corresponda justificación de la demora de autorización de carga supernumeraria.

		DESCRIPCIÓN			VALOR DESEABLE
Meta No. 1		Contar con el pago en nómina de personal académico supernumerario.			TECA= Primer mes 98-99 % TECA= Segundo mes 100% Del cuatrimestre de referencia.
INDICADOR	TIPO	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN	FRECUENCIA DE SEGUIMIENTO Y/O MEDICIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
TECA=Total de Empleados con Pago Académico Realizado del cuatrimestre de referencia.	Eficacia	$\frac{\text{TECA= Total de Empleados supernumerarios con Pago Académico Realizado}}{\text{Total de Empleados supernumerarios contratados en el cuatrimestre de referencia X 100}}$	Porcentaje de empleados académico supernumerario que se cumple oportunamente con el pago de nómina de acuerdo con el valor deseable establecido en el objetivo de calidad	Seguimiento: Quincenal Medición: Cuatrimestral	TECA= 100% = Satisfactorio. TECA= [98-99%] = Suficiente. TECA= o < 97% = Insuficiente.

Revisado por: Ing. Karen Dolores Ruiz López Jefe de Sección Nómina	Aprobado por:  Dr. Victor Manuel Morales Parra Director de Recursos Humanos	
Fecha de actualización: 22 de junio 2022	Versión: 2	Página: 1 de 2



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD INTEGRADO
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PLANIFICACION DE LA REALIZACION DE NOMINA

OBJETIVO: Contribuir al pago oportuno de prestaciones que se otorgan al personal administrativo por años de servicio prestados a la institución.

ESTRATEGIAS:

1. Establecer mecanismos que permitan contribuir con el cumplimiento del pago oportuno al personal administrativo.
2. Gestionar los recursos necesarios.
3. Llevar a cabo la retroalimentación con las áreas proveedoras de la información para poder procesar el pago.
4. Analizar las causas en aquellos casos de demora de la autorización.

ACCIONES:

1. Solicitar a la Dirección de Informática reportes de estímulos de antigüedad y recategorizaciones de los pagos a realizar durante el año.
2. Elaborar acuerdos para la gestión con un mes de anticipación preferentemente.
3. Identificar aquellos casos que no se efectúan en el tiempo establecido para su registro en bitácora del producto no conforme y dar solución.
4. Dar seguimiento a las acciones implementadas para solventar los casos de producto no conforme.

		DESCRIPCIÓN			VALOR DESEABLE
Meta No. 1	Cumplir el 100% con el pago de estímulo por la antigüedad del personal administrativo durante la quincena inmediata a la fecha de su cumplimiento.			TEEP= 100% Del semestre de referencia.	
Meta No. 2	Cumplir con el 100% de recategorizaciones que se otorga por años de servicio al personal administrativo basificado, durante la quincena inmediata a la fecha de su cumplimiento.			TERA= 100% Del semestre de referencia.	
INDICADOR	TIPO	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN	FRECUENCIA DE SEGUIMIENTO Y/O MEDICIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
TEEP=Total de Empleados administrativos con estímulo pagado. TERA= Total de empleados administrativos con recategorización aplicada	Eficacia	#1 $TEEP = \frac{\text{Total de Empleados con derecho a Estímulo}}{\text{Total de Empleados con derecho a Estímulo X 100}}$ #2 $TERA = \frac{\text{Total de Empleados con recategorización aplicada en el sistema NOMINARE}}{\text{Total de Empleados con derecho a Recategorización X 100}}$	Porcentaje de empleados que se cumple oportunamente con el pago de acuerdo con el valor deseable establecido en el objetivo de calidad.	Seguimiento: Quincenal Medición: Semestral	TEEP, TERA = [95 al 100%] = Satisfactorio. TEEP, TERA = [85 al 94%] = Suficiente. TEEP, TERA = <84 % = Insuficiente.