

INSTITUCION PUBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

PLAN DE INCENTIVOS

OFICINA DE TALENTO HUMANO

**Guadalajara De Buga
2024**

INTRODUCCIÓN

El plan de estímulos e incentivos de la Institución Pública de Educación Superior, es un documento público construido desde la oficina de Bienestar Institucional y Universitario en conjunto con la oficina de Talento Humano, el cual busca dar cumplimiento al decreto ley 1567 de 1998 y el decreto 1083 de 2015 y demás normatividad en la materia.

La normatividad establece la obligatoriedad de construir planes institucionales mediante estímulos o incentivos dirigido a beneficiar sus funcionarios que podrá tener alcance hasta sus familiares, que les permita mantener o mejorar sus resultados laborales a partir de criterios de excelencia que contribuyan a la mejor prestación del servicio público.

Así pues, entiende por incentivos como el conjunto de estímulos académicos y económicos otorgados por la institución a quienes se hagan a creedores a ellos y que lo que busca es contribuir a su mejor desarrollo personal y profesional.

El plan de incentivos está dirigido a beneficiar los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del área administrativa y personal docente de planta y ocasionales.

Los incentivos que otorga la institución están establecidos en incentivos pecuniarios y no pecuniarios; para ello se entregan beneficios económicos para adelantar estudios de post grado en especializaciones, maestrías y doctorados al personal docente y administrativos que de acuerdo a la necesidad del cargo lo amerite; en el segundo caso se establecen beneficios y reconocimientos por tiempo de servicio, excelencia en la prestación del servicio y momentos en el servicio.

MARCO NORMATIVO

El plan de incentivos de la institución Pública de Educación superior se fundamenta en la siguiente normatividad colombiana.

Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de **planes de incentivos**.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Artículo 30. *Tipos de planes.* Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios **todos los empleados de carrera**, docentes de planta y ocasionales, así como los de **libre nombramiento y remoción**, en provisionalidad de niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Artículo 31. *Planes de incentivos pecuniarios.* Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

Artículo 32. *Planes de incentivos no pecuniarios.* Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un **conjunto de programas flexibles** dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5, artículo 33- Establece los derechos de los servidores públicos y sus familiares a participar en programas de Bienestar Social que establezca el Estado.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004, desarrolla los ejes centrales propuestos en el decreto 1567 de 1998.

Decreto 4661 de 2005 Modifica artículo 70 del decreto 1227 de 2005

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen

desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Resolución 365 del 17 de junio de 2015, Modifico parcialmente la 312 de 2013, donde se dispone entre otros que, en caso de empate entre dos o más empleados correspondiente al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje

DECRETO 1083 DE 2015 (mayo 26) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.10.9 Al 2.2.10.17

1. OBJETIVO GENERAL

Aumentar los niveles de satisfacción, motivación y producción de trabajo de los funcionarios, a través de incentivos, para alcanzar un clima laboral basado en valores: Trabajo en equipo, calidad, servicio, compromiso, respeto, lealtad, honestidad y responsabilidad.

1.2 Objetivos Específicos

1.2.1 Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados en carrera, docentes de planta, ocasionales y administrativos de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial de la institución y sus familias atendiendo las necesidades de educación formal.

1.2.2 Reconocer públicamente el aporte de los empleados a la institución que han prestado sus servicios en el mediano y largo plazo.

1.2.3 Generar impacto positivo en los funcionarios que logren calificaciones de excelencia reconociendo su trabajo y enaltecendo su labor.

2. ALCANCE

De acuerdo con la normatividad vigente, el plan de incentivos de la institución de Educación Superior, está dirigido a profesores en todas sus formas de vinculación y a los funcionarios de carrera administrativa de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial que laboran en la institución, docentes de planta y ocasionales.

3. PRINCIPIOS EN QUE SE FUNDAMENTA EL PLAN DE INCENTIVOS

Humanización del trabajo: Dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica.

Dimensión cognitiva: Analiza los procedimientos de la mente que tienen que ver con el conocimiento.

Dimensión afectiva: Capacidad de reacción que presenta un sujeto ante los estímulos que provengan del medio interno o externo y cuyas principales manifestaciones serán los sentimientos y las emociones.

Dimensión valorativa: Lograr la configuración de un conjunto de reglas y principios que direccionan el comportamiento cotidiano de la persona humana que le permitan discernir la conducta o camino que debe optar en determinado momento, lo cual podría entenderse como las competencias ciudadanas.

Dimensión ética: Es el proceso de conformación de un código para actuar o dejar de actuar, al considerar la acción como buena o mala según los usos y costumbres, entendiendo por ética el estudio de la moral y por moral las reglas y normas por las que se rige.

Dimensión estética: Es la rama de la filosofía que tiene por objeto el estudio de la esencia y la percepción de la belleza.

Dimensión social: Es la habilidad de relacionarse con otras personas, mediante una comunicación que implique una escucha activa, así como la puesta en práctica de actitudes asertivas y empáticas con los demás.

Dimensión técnica: Se entiende como los conocimientos disponibles, capacidades y destrezas necesarias, métodos y procesos de investigación, recursos humanos y físicos.

Equidad y justicia: promover actitudes de reconocimiento para todos los empleados en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual y grupal.

Sinergia: Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la institución.

Objetividad y transparencia: definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.

Coherencia: La institución deberá cumplir con lo establecido en el Plan de Incentivos para la proyección del mismo.

Articulación: los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto necesidades materiales como espirituales de los servidores.

4. TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR

El talento humano es el punto de partida y fuente conocimiento, capaz de generar riqueza a través de su capital intelectual, que con la combinación de ciertos recursos disponibles puede conducir al logro de los objetivos institucionales, y beneficios personales, profesionales.

Estos tipos de incentivos busca propiciar la iniciativa en los empleados y acciones que conduzcan a una mayor calidad en cada uno de los trabajos, tareas y responsabilidades que realiza estimulando comportamientos individuales y colectivos.

Los tipos de incentivos encaminados a motivar al servidor público, y llevar a que este cumpla sus metas son los expuestos a continuación.

Incentivos de reconocimiento: Son aquellos que consiguen agradecer o exaltar a los empleados, otorgándoles un certificado o anunciar sus logros en público. Estos pueden darse en el día a día o pueden estar enmarcados en una estrategia o programa de incentivos, siendo esta segunda opción más efectiva y coherente.

Incentivos no pecuniarios: Son todas aquellas maneras a las que recurre la institución para entender, mejorar, desarrollar o cambiar el rendimiento o comportamiento de sus empleados, logrando a su vez que este se esfuerce por conseguirlo, siendo este asumido como un incentivo emocional que favorece no solo los resultados de la institución sino la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia y el compromiso del funcionario con la misma institución.

Incentivos pecuniarios: Reconocimiento anual un servidor administrativo universitario por cada uno de los subsistemas establecidos por la Institución que en su evaluación de desempeño hayan tenido una puntuación igual o superior a 90.

4.1 Incentivos educativos

4.1.1 Educación pregrado: para funcionarios y sus familiares hasta el 3er grado de consanguinidad

Para los funcionarios y sus familiares: Se otorgarán apoyos educativos del 100% en el valor de la matrícula para educación del nivel técnico, tecnológico o profesional que se adelante en nuestra Institución de Educación Superior.

4.1.2 Educación postgrado:

Para los funcionarios: Se otorgarán apoyos educativos en porcentaje que se determine en consejo académico y en consideración al presupuesto para la vigencia por el valor petitionado por el funcionario, para los niveles de especialización, maestría y doctorado que adelanten en cualquier universidad del país o extranjera.

4.1.3. Mejor funcionario:

Según lo establecido Decreto 1083 de 2015 (evaluación del desempeño y calificación de servicios) y la **Resolución 365 del 17 de junio de 2015**, cada año se seleccionará el mejor funcionario de la institución.

4.1.4 Mejores funcionarios por nivel jerárquico 2022:

Según lo establecido Decreto 1083 de 2015 (evaluación del desempeño y calificación de servicios) y la **Resolución 365 del 17 de junio de 2015**, cada año se seleccionan los mejores funcionarios de cada nivel jerárquico

4.1.5 Reconocimientos al tiempo de servicio en la Institución

QUINQUENIOS (5, 10, 15, 20, 25, 30 años)

Se entregarán reconocimientos a los empleados que cumplan quinquenios de labor en la institución.

4.1.6 Mejores equipos de trabajo:

Se premian los mejores equipos de trabajo que hayan realizado proyectos especiales en la entidad y que cumplan las condiciones establecidas en la convocatoria.

4.2 Mejor funcionario categoría especial

Se reconocerá al mejor funcionario de la institución distinto a los de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del plantel docente y administrativos. La determinación del ganador se hará conforme a la calificación realizada por el superior jerárquico y se tendrá en cuenta ítem de desempate de acuerdo a la metodología planteada en la resolución 365 del 17 de junio de 2015

4.2.1 Día Nacional Del Servidor Público: El artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015, declara el 27 de junio de cada año como el Día Nacional del Servidor Público, se constituye en una oportunidad de exaltar la labor del servidor público. En esta fecha tan especial, se realizará el acto de reconocimiento a los mejores del año anterior.

Resolución 365 del 17 de junio de 2015 en caso de empate entre dos o más empleados correspondiente al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

FACTOR	VARIABLE	PUNTAJE
No haber sido seleccionado como mejor Empleado	Año anterior a la presente vigencia	10
Haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	5
Promedio en la Evaluación del Desempeño	100 puntos	30
	Entre 99.4 y 95.5 puntos	15
	Entre 95.4 y 92.5 puntos	10
	Entre 92.4 y 90 puntos	5
Participación regular en representación de servidores en los Comités y/o Comisiones internas	Año anterior a la presente vigencia	5
Nivel de inglés acreditado por el SENA o por la Entidad que determine el Departamento	Entre C2 y C1	5
	Entre B2 y B1	3
	Entre A2 y A1	2
	No aplica	0
Participación como servidor enlace en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo	Año anterior a la presente vigencia	5
Publicación de una obra o trabajo de investigación elaborado por el servidor, cuya temática tenga relación con las funciones del Departamento.	Últimos cinco (5) años.	5

Fuente: www.funcionpublica.gov.co

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las oficinas de Talento Humano y Bienestar Universitario e Institucional evaluarán a través de la encuesta de satisfacción, y el seguimiento se efectuará de acuerdo a lo establecido en el Programa de Bienestar e Incentivos.

Para cada vigencia el Plan será ajustado de acuerdo a las necesidades, encuestas y su análisis, además de considerar la evaluación del desempeño tanto Institucional como de los servidores públicos, entre otras situaciones.

El KPI para medir será:

Indicador para los incentivos pecuniarios:

Cobertura: **Número de total de personas a quienes se les otorgó el incentivo *100**
Número de cupos disponibles

PAULA ANDREA LOZANO PULIDO
Asesora De Talento Humano

Elaboró,
Palp

WEBGRAFIA

www.funciónpublica.gov.co