

RESOLUCION No. 000176

26 FEB 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y EL SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO -IUE-"

LA Rectora

De la Institución Universitaria de Envigado, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas en la Ley 30 de 1992, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto reglamentario 1227 de 2005, Ley 734 de 2002, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 y, en el Acuerdo N° 013 de 2016 del Consejo Directivo de la Institución y,


CONSIDERANDO

1. Que la Institución Universitaria de Envigado es establecimiento público sin ánimo de lucro del orden Municipal, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa, financiera y patrimonio independiente que elabora y maneja su presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden. Comprometida con la comunidad, define su razón de ser como un factor fundamental del desarrollo y progreso humano, social, científico y cultural.
2. Que el literal a) del numeral 3 del artículo Segundo de la Ley 909 de 2004, establece *"La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos"*.
3. Que 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 públicas deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de conformidad con lo ordenado en el Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, los artículos 18, 19, 27 y 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 69 al 85 del Decreto 1227 de 2005, compilados en los TÍTULOS 9 y 10 del Decreto 1083 de 2015 señala los planes de capacitación y sistemas de estímulos de los empleados públicos y la Ley 1811 de 2016 establece incentivos para promover el uso de la bicicleta.



CP 125-1

60 7194-1

 **vivir mejor**
Academia de Envigado

www.iue.edu.co

PBX: (+57) 339 10 10 - Fax: 333 01 48 - Carrera 27B No. 39 A Sur 57 - Envigado - Colombia
Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional

per
g

4. Que los numerales tercero y quinto del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, establecen como derechos de todo empleado público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, así mismo, disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
5. Que la IUE define estrategias enmarcadas en el bienestar laboral de los empleados, y establece metas orientadas a desarrollar programas de bienestar que incluye el establecimiento de estímulos e incentivos que facilitan el desarrollo integral de las personas y redundan en el mejoramiento del clima organizacional y la calidad de vida de los empleados, con la finalidad de generar excelentes resultados de desempeño y el empoderamiento de cada uno de los miembros de la IUE.
6. Que el numeral 5 del artículo 25° del Acuerdo Estatutario N° 013 del Consejo Directivo, establece que es función del Rector *“adoptar procedimientos apropiados de planificación, programación, dirección, ejecución, evaluación y control de las actividades de la institución.”*

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES


ARTÍCULO 1°. Introducción

El proceso de Gestión del Talento Humano gestiona adecuadamente el personal de la Institución Universitaria de Envigado, mediante la selección, vinculación y acompañamiento a los funcionarios durante su desarrollo personal y profesional hasta su proceso de desvinculación, basados en la implementación de planes de bienestar laboral que involucren acciones de capacitación, motivación, estímulos e incentivos, que influyan directamente en el clima laboral y en el sentido de pertenencia de la comunidad académica y administrativa de la institución.

Los incentivos son en esencia alicientes o instrumentos para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las Instituciones; son instrumentos de

Proyecto Educativo Institucional IUE – 2015



 **viva mejor**
Municipalidad de Envigado

www.iue.edu.co

Los incentivos son en esencia alicientes o instrumentos para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las Instituciones; son instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva. En los sistemas sociales se constituyen en herramientas efectivas para estimular los cambios en el comportamiento de los agentes económicos, por lo tanto, del mejor o peor uso que se haga de ellas dependerá que los cambios sean más o menos rápidos.

El talento humano es la fuente de conocimiento más valiosa social e institucionalmente, capaz de generar riqueza intelectual que con la integración de ciertos recursos disponibles puede conducir al logro de los objetivos institucionales, y beneficios personales, profesionales y organizacionales.

Es así, como a través de la formulación de este plan para el personal de la Institución Universitaria de Envigado se busca motivar y propiciar la iniciativa de los servidores públicos hacia la realización de acciones que conduzcan a una mayor calidad en la prestación de servicios, estimulando comportamientos que se ajusten al bienestar individual y colectivo. Así, quienes muestren interés, reflejado en su excelente nivel de desempeño laboral, se hará merecedor del reconocimiento correspondiente, estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento privado o público o lo que se conoce también como la estimulación del contrato psicológico.

El plan de bienestar laboral e incentivos laborales para el personal de la Institución Universitaria de Envigado, pretende beneficiar inicialmente el personal administrativo a través de factores contextuales que motiven y estimulen a una actuación positiva frente a la institución, la población académica y en pro no solo de un mejor desempeño personal sino de una mejor prestación de los servicios institucionales, que generen sentido de pertenencia y compromiso, para lo cual se planteará un reconocimiento al adecuado desempeño laboral de los servidores administrativos de esta institución.

En cuanto al área docente, se incentivará la excelente evaluación al desempeño docente mediante las distinciones académicas establecidas en la normativa aplicable según el estatuto docente de la IUE.



ARTÍCULO 2°. Marco de Referencia.

2.1 Definiciones:

El Bienestar Social, según lo afirman Hernández & Yrigoyen, es el "conjunto de sentimientos, de satisfacción material e inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones materiales que no pueden reducirse únicamente al nivel económico, sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud, educación, servicios, infraestructura, vivienda, seguridad, entorno, etc."

En este sentido, el Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como "aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia"

Para el sector público, en la cartilla de lineamiento de política del Sistema de Estímulos, se han propuesto ocho tipos de incentivos que a continuación serán explicados para una mayor comprensión y mejor aplicación:

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo	Ejemplo Asociado
Reconocimientos	Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36	Reconocimiento Verbal: • Una frase de aprobación Reconocimiento Gestual o Mímico: • Un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento
Recompensa	Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos	Puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado, siempre y cuando no vayan en contra de lo establecido legalmente.



	comportamientos o el logro de resultados.	
Informales	Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado	En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.
Formales	Hacen relación a estímulos Institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.	Los incentivos otorgados por obtener una evaluación excelente
Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniarios)	Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.	Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad. (No pecuniarios)	Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal. 2. Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadia y gastos de alimentación). 3. Día compensatorio. 4. Plan vacacional escogido. 5. Actividades socioculturales y recreativas.



20
su B

		<p>6. Estacionamiento pagado por la empresa.</p> <p>7. Cena para dos en un restaurante-reconocido.</p> <p>8. Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura).</p> <p>9. Financiación de investigaciones o de estudios en el Exterior.</p>
Intrínsecos	<p>Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.</p>	<p>La posibilidad que tiene el empleado de escoger el proyecto que va a desarrollar, porque con este se siente más a gusto, le genera retos o se relaciona con lo que le interesa.</p>
Extrínsecos	<p>Estímulos tomados del entorno para el servidor público, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9.</p>	<p>Consiste en que el servidor recibe beneficios que la entidad otorga por el buen desempeño en el cargo y que garantizan sentirse a gusto con el sitio de trabajo.</p>

Tomado de: Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012, Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Dirección de Empleo Público, Páginas de 16 a la 18.



2.2 Fundamentos normativos:

Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de 2004 – Reglamenta la capacitación y la evaluación del desempeño para empleados públicos.

Decreto 1227 de 2005 reglamentario (compilado en el Decreto 1083 de 2015) de la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1567 de 1998.

Decreto 4661 de 2005 Modifica el párrafo 1° del artículo 70 del decreto 1227 de 2005

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.

Acuerdo Estatutario N° 013 del 26 de mayo de 2016, por medio del cual se reforma el Estatuto General de la Institución Universitaria de Envigado y se derogan unas disposiciones.

Acuerdo 13 de septiembre 10 de 2014 del Consejo Directivo de la Institución Universitaria de Envigado, por el cual se expide el estatuto de Bienestar universitario.

Decreto 1083 de 2015 por medio de los TITULOS 9 y 10, establece planes de capacitación y sistemas de estímulos de los empleados públicos.

Ley 1811 de 2016 por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta.

ARTÍCULO 3°. Objetivos. La expedición de la presente resolución tiene los siguientes objetivos:

3.1 Objetivo General:

Instaurar las condiciones de bienestar laboral, estímulos e incentivos, de los funcionarios públicos de la Institución Universitaria de Envigado, proporcionando las herramientas necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida, el desempeño laboral, el desarrollo de humano y profesional, que fomente el clima laboral, la motivación y las capacidades y competencias que redunden en el cumplimiento de las funciones individuales y misionales de la Institución.



www.iue.edu.co

3.2 Objetivos específicos:

- a) Proporcionar las condiciones de ambiente laboral apropiado que incentive la creatividad, el empoderamiento, la participación, la eficiencia, la eficacia y la efectividad en las actuaciones institucionales.
- b) Propender por la cultura comunicativa organizacional.
- c) Fomentar en los empleados hábitos de vida saludable que permita tener empleados sanos, tanto física como mentalmente.
- d) Ejecutar planes de capacitación adecuados y de calidad que fortalezcan las capacidades de los empleados en pro del desarrollo humano y profesional y del cumplimiento de los objetivos institucionales.
- e) Incentivar y motivar a los funcionarios para el trabajo en equipo.

ARTÍCULO 4°. Alcance. El programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos será aplicado a todos los servidores públicos de la Institución Universitaria de Envigado, conforme a las disposiciones legales.

ARTÍCULO 5°. Responsables. Será responsabilidad de las oficinas de Gestión Humana y Bienestar Universitario, con el acompañamiento del **Comité de estímulos y programa de bienestar laboral**, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar laboral y el sistema de estímulos e incentivos de la IUE. Los funcionarios de la IUE son responsables del acatamiento, ejecución y evaluación de los programas.

ARTÍCULO 6°. Población Objeto. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar laboral señalados en la presente Resolución, los empleados públicos de la Institución Universitaria de Envigado, en lo que sea legalmente pertinente.

ARTÍCULO 7°. Mecanismos. Para el desarrollo de los programas de bienestar laboral y el sistema de estímulos e incentivos y conforme al marco constitucional, legal o reglamentario vigente, se podrán realizar alianzas estratégicas con entidades públicas o privadas para la realización de eventos de educación formal y/o programas de bienestar, convenios, asociaciones, entre otros factores, con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos y disminuir costos.

ARTÍCULO 8°. Creación, conformación y funciones del Comité de los programas de bienestar social laboral y el sistema de estímulos e incentivos. Crease el Comité



Institucional de programas de bienestar social laboral y de estímulos e incentivos, el cual estará integrado por:

1. El Vicerrector Administrativo y Financiero quien actuará como presidente.
2. El (la) Jefe (a) de la Oficina de Gestión Humana quien actuará como secretario.
3. El Jefe (a) la Oficina de Bienestar Universitario
4. Un Funcionario delegado por el Rector (a), con formación en el área del conocimiento de las Ciencias Sociales y Humanas, preferiblemente Psicología.

8.1 Funciones del Comité. Es función del comité, además de aquellas que en razón de la naturaleza y objetivos sean de su esencia, verificar y apoyar las siguientes acciones, así:

- a) Convocar el comité mínimo dos (2) veces al año o cuando el presidente cite y en tanto las circunstancias así lo ameriten.
- b) Efectuar o solicitar la contratación, previa verificación de su viabilidad presupuestal, para la ejecución de los estudios técnicos necesarios que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios. Igualmente, establecer prioridades y seleccionar alternativas de programas de bienestar de acuerdo a los objetivos de la Institución.
- c) Diseñar el plan general anual de incentivos y de programas de bienestar de acuerdo a las necesidades detectadas y la capacidad administrativa y presupuestal. El referido plan deberá ser presentado al Rector (a) para su aprobación, modificación, adición o rechazo, según lo considere pertinente.
- d) Determinar el procedimiento, acorde con los requisitos para tal fin y conforme a la evaluación de desempeño, para la selección del mejor empleado de carrera de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, y de periodo de la entidad, quienes serán directos beneficiarios de los incentivos estipulados en la presente Resolución.
- e) Llevar a cabo los correspondientes estudios de factibilidad económica, cuando se trate de la identificación de proyectos que puedan reportar algún beneficio para el funcionario y su familia.
- f) Estudiar, clasificar y aprobar o improbar, las solicitudes para los subsidios en educación formal, presentadas por los funcionarios.
- g) Gestionar la contratación ante la oficina competente y demás trámites requeridos a fin de adelantar los programas de bienestar con las entidades públicas o privadas debidamente acreditadas.



- h) Realizar evaluaciones y seguimientos periódicos sobre los programas de bienestar e incentivos ofrecidos.
- i) Promover la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, planeación, ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social laboral e incentivos.
- j) Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- k) Implementar y ejecutar cualquiera de las alternativas señaladas en la ley para llevar a cabo el plan de incentivos para los equipos de trabajo.
- l) Seleccionar el mejor empleado de desempeño laboral, mejor atención al usuario, mejor jefe líder, estableciendo el procedimiento para ello. Lo anterior de acuerdo con los artículos 2.2.10.9., 2.2.10.10., 2.2.10.11. y 2.2.10.12. del Decreto 1083 de 2015.
- m) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores empleados y equipos de trabajo.
- n) Seleccionar los mejores equipos de trabajo, respetando mínimamente lo estipulado en el artículo 83 del Decreto 1227 de 2005.
- o) Cumplir oportuna y adecuadamente lo estipulado en esta resolución.
- p) Las demás que correspondan por la misma naturaleza de las antes descritas o señale las normas reglamentarias sobre la materia.

CAPÍTULO II

DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y EL SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTICULO 9°. Desarrollo del Plan. Hacen parte de los programas de bienestar laboral y el sistema de estímulos e incentivos: los Planes de Formación y Capacitación, Plan de Bienestar Social Laboral y de Incentivos Laborales.

ARTICULO 10°. Planes de formación y capacitación. Finalidad: Orientado a prolongar y complementar el nivel de educación del funcionario, a través de la educación formal y no formal, dirigidos al desarrollo de habilidades, destrezas, valores y competencias que contribuyan al mejor cumplimiento de la misión institucional, mediante el incremento de la capacidad individual, del fortalecimiento de la ética del servicio público y del desarrollo personal integral.



Los planes de formación y capacitación serán establecidos cada año mediante acto administrativo aprobado antes del 28 de febrero de cada vigencia. Estos planes deben responder a las necesidades de la Institución, previo estudio realizado por la Oficina de Gestión Humana.

ARTÍCULO 11° Planes de Bienestar Social Laboral. Contiene los programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora y garantizar su desarrollo integral.

El plan de bienestar social laboral será establecido cada año mediante acto administrativo aprobado antes del 28 de febrero de cada vigencia. Este plan debe responder a las necesidades de la Institución, previo estudio realizado por las Oficinas de Gestión Humana y Bienestar Universitario.

Los planes de bienestar social laboral incluyen: Programas Artísticos y Culturales, Programas Deportivos y de Recreación, Programas Sociales y de Integración, Programas de Promoción y Prevención en Salud, Programas de habilidades para la vida y Promoción de programas de vivienda.

11.1 Artísticos y culturales:

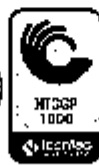
- Talleres de formación en artes en la modalidad de aprendiz, los cuales podrán ser entre otros los siguientes: guitarra, percusión, teclados, vientos, canto, fotografía digital, tango, baile tropical, bachata, etc.
- Actividades artísticas y culturales, por medio de alianzas estratégicas con diferentes instituciones públicas y privadas.
- Encuentros de integración, mínimo una actividad al año que permita distensiones del clima laboral, con armonización musical; así mismo, actos conmemorativos alusivos y fechas especiales: día de la secretaria, día del empleado público, día de la mujer, día del hombre, día del amor y la amistad, día de la familia, cumpleaños, entre otros.



11.2 Deportivos, recreativos y vacacionales:

- ✓ **Participación deportiva:** Brindar a los empleados la oportunidad de participar en torneos en diferentes disciplinas deportivas a través del acompañamiento de un instructor/tallerista encargado de la parte de preparación y entrenamiento; así mismo, la dotación deportiva en cuanto a uniforme se refiere, y la inscripción a torneos deportivos según la modalidad, es decir, grupal o individual. Estas actividades se ejecutan dentro del marco del Estatuto de Bienestar Universitario.
- ✓ **Dotación deportiva:** Aquellos empleados que practiquen algún tipo de deporte de manera regular, se les podrá suministrar prendas institucionales.
- ✓ **Actividades por jornadas:** Incentivará la participación de sus funcionarios a la asistencia de algún tipo de actividad deportiva o recreativa que efectúa la caja de compensación familiar.
- ✓ **Programa de Gimnasio:** Gestionar convenios con Gimnasios que garantice una tarifa especial para empleados o miembros del grupo familiar. Igualmente, para el desarrollo de esta actividad, se podrá hacer uso de uno punto cinco (1.5) horas semanales en la jornada laboral; lo anterior, coordinado con el jefe inmediato y sin afectar la prestación del servicio. El gimnasio institucional será gratuito para los funcionarios y docentes de la IUE.
- ✓ **Uso de la bicicleta para ir al trabajo en su jornada diaria:**
 - ✓ Conceder un beneficio económico, por una sola vez, para la compra de bicicleta o bicicleta asistida, hasta de un (1) salario mínimo mensual legal vigente para los funcionarios beneficiarios de los programas, teniendo presente las excepciones consagradas en la ley, por hacer uso de la bicicleta en su desplazamiento al lugar de trabajo, mínimo tres (3) veces a la semana, del año en que recibió dicho beneficio. Este beneficio se asignará, hasta agotar el presupuesto asignado para la respectiva vigencia.

Conceder media hora diaria en la jornada laboral a los empleados de la IUE que utilicen como medio de transporte la bicicleta para desplazarse al sitio de trabajo; lo anterior, coordinado con el jefe inmediato y sin afectar la prestación del servicio.



11.3 Entornos Sociales y de Integración

- Salida vacacional tipo picnic para la dependencia que obtenga el mejor resultado en la evaluación por áreas o dependencia.
- Tarde de integración de grupos de trabajo; cada equipo de trabajo o de dependencia podrá disfrutar durante el año de una tarde de integración. Esta actividad será coordinada con el jefe del área de manera que su programación no afecte el servicio al cliente. Posterior a la actividad deberán presentarse a la oficina de gestión Humana las evidencias de dicha jornada.

11.4 Promoción y prevención de la salud

De manera conjunta y haciendo uso de convenios de servicios de salud, se busca desarrollar actividades de minimicen el riesgo de los funcionarios de la Institución. Generar campañas de hábitos de saludables: higiene postural, pausas activas, autocuidado, entre otras. Realizar un seguimiento constante de los empleados; de esta manera podrá levantarse un estadístico de los programas de vigilancia epidemiológica.

También es oportuno vincular periódicamente en las semanas de la salud institucional actividades como talla y peso, vacunación y actividades directas que nos aporten las EPS y ARL.

11.5 Promoción de programas de vivienda.

Solicitar orientación ante el Municipio de Envigado para inclusión de políticas claras y coherentes que motiven y estimulen la adquisición de vivienda por parte de los empleados de la Institución, para incentivar el ahorro programado para tal fin y complementado con las políticas que ofrecen las cajas de compensación familiar.

Igualmente, realizar con diferentes entidades públicas y privadas la socialización y presentación de proyectos de vivienda y requisitos para aplicar a dichos subsidios y créditos.

11.6 Promoción de programas relacionados con lentes y monturas.



La Institución Universitaria de Envigado gestionará convenios con ópticas en lo relacionado con lentes y monturas que garantice buenos descuentos en lo recetado por el especialista; además, facilitará el descuento por nómina para el pago en aquellos eventos que se requiera, lo cual será comunicado a todo el personal de la Institución.

ARTÍCULO 12°. Beneficiarios de los programas y acciones de bienestar social laboral. Estos serán ofrecidos al empleado público de carrera, de libre nombramiento y remoción; así como a los empleados nombrados en provisionalidad y en temporalidad y los de periodo, teniendo presente las excepciones consagradas en la Ley.

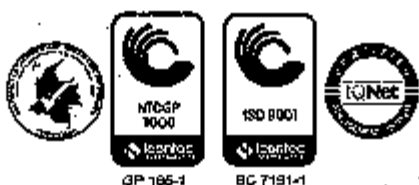
ARTÍCULO 13°. Condiciones y monto del beneficio en educación. La Institución Universitaria de Envigado aportará a los empleados públicos hasta el 70% sobre del valor neto de la matrícula, en los siguientes niveles de formación (i) Educación tecnológica. (ii) Pregrado. (iii) Postgrado (sólo especialización). Para maestría se beneficiará al empleado con un porcentaje del (50%) del valor neto de la matrícula. Previo cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 2.2.10.5 financiación de la educación formal. Decreto 1083 de 2015.

Parágrafo 1. Los beneficiarios de cualquiera de los tipos de educación formal, deberán solicitar la viabilidad ante el secretario del comité, por medio escrito o en el formato que para el efecto se tenga preestablecido el mismo.

Parágrafo 2. El beneficiario que, por circunstancias imputables a él, decida no continuar con el respectivo programa no podrá hacer nueva solicitud del beneficio dentro del año siguiente a la fecha del retiro.

Parágrafo 3. Los beneficiarios deberán firmar un pagaré y acta de compromiso con la Institución, donde compromete a reembolsar el valor recibido si ocurriere alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el empleado se retire sin justa causa, como no cumplir el horario estudiantil, no presentar los trabajos por negligencia, no culminar el semestre o anualidad según el pensum académico.
2. No justificar su retiro bajo las pruebas legales existentes.
3. Cancelar materias o módulos por inasistencia a clase.
4. Renuncia al cargo en forma injustificada
5. Destitución o insubsistencia



Parágrafo 4. El beneficiario en el acta de compromiso deberá igualmente autorizar que en caso de que deba reembolsar lo pagado por la Institución, se le hagan deducciones por nómina, durante doce (12) meses hasta cubrir el total del valor cancelado al empleado o a la entidad de educación superior; previa notificación del acto administrativo que así lo ordene, o en caso de retiro de la Institución, que se descuente cualquier suma de dinero pendiente.

Parágrafo 5. Por efectos presupuestales, se establece que el beneficio para educación no podrá superar los siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes para la matrícula de cada semestre de cada funcionario beneficiado.

Parágrafo 6. Se exceptúan de los beneficios señalados en este artículo a los empleados provisionales y a los temporales, a quienes por expresa prohibición legal no se les puede hacer partícipes de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad. Teniendo derecho únicamente a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Parágrafo 7. A los docentes de tiempo completo de carrera, se le aplican las condiciones establecidas en el Acuerdo Consejo Directivo 024 del 28 de septiembre de 2017. Para efectos del monto del beneficio para los programas en nivel de doctorados y postdoctorados, el valor del incentivo será hasta del 70% sobre el valor neto de la matrícula.

ARTÍCULO 14º. De los requisitos para acceder al beneficio educativo. El aspirante al presente beneficio educativo deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. No ser beneficiario simultáneamente de otro programa de educación formal. Sólo se concederá este beneficio para un solo programa de educación formal durante el año a cada funcionario.
2. Acreditar un rendimiento académico promedio, igual o superior a tres cinco (3.5) sobre escala de cinco (5.0) o su equivalente en otras escalas, en el período anterior fijado por la institución educativa respectiva en educación básica, media y pregrado. Y un promedio académico de tres punto ocho (3.8) en especializaciones, maestrías y doctorados.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en los dos (2) últimos años, según certificado actualizado que expida la Procuraduría General de la Nación.



4. Ser empleado público al servicio continuo de la Institución, en carrera administrativa o libre nombramiento y remoción o período.
5. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. El personal de libre nombramiento y remoción será evaluado con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Institución.

ARTÍCULO 15°. De las obligaciones para los beneficiarios de la educación formal.
Los beneficiarios de cualquiera de los grados de educación formal tendrán las siguientes obligaciones:

1. Cumplir la intensidad horaria exigida por la Institución o entidad educativa para cada semestre y/o período académico.
2. Cumplir ininterrumpidamente con su proceso educativo; quien lo suspenda sin justa causa, deberá reembolsar a la Institución el valor del porcentaje entregado. En el evento de negarse el empleado beneficiado, la Institución podrá repetir contra él y no tendrá derecho a este programa educativo hasta tanto no demuestre la cancelación total de lo adeudado; además de las sanciones pecuniarias y disciplinarias a que haya lugar. Igualmente, el empleado que sea declarado insubsistente o destituido por causa imputable a éste, deberá reembolsar a la Institución el valor de lo invertido en el semestre o período correspondiente.
3. El beneficiario no podrá cambiar su programa de carrera seleccionado, si así lo hiciere, se le exige devolver el costo subsidiado de la matrícula a la fecha de su decisión, para luego presentar nuevamente la solicitud del beneficio para el nuevo programa seleccionado.
4. Solo se reconocerá los valores certificados o expedidos por una Institución o entidad educativa reconocida en Colombia y si la Institución o entidad educativa es del exterior, tal certificación, la deberá expedir la entidad gubernativa competente. No se reconocerá ningún valor o porcentaje para la elaboración de tesis para optar el título respectivo, ni costos para derechos de grado.
5. El valor del incentivo se le podrá girar directamente a la institución o entidad educativa o si por situaciones de calendario en las fechas de la matrícula el empleado asumió el costo, el valor del beneficio le será entregado directamente al empleado.



comprobando previamente la cancelación de la matrícula y que el inicio de periodo académico corresponda efectivamente al año fiscal del reconocimiento.

ARTÍCULO 16°. De los criterios de selección para el otorgamiento de los beneficios de educación. La partida presupuestal destinada para este fin se distribuirá porcentualmente así:

- a) Nivel Directivo, 20% del presupuesto asignado para este fin.
- b) Nivel Asesor, 10% del presupuesto asignado para este fin.
- c) Nivel profesional, 30% del presupuesto asignado para este fin.
- d) Nivel Técnico, 20% del presupuesto asignado para este fin.
- e) Nivel asistencial, 20% del presupuesto asignado para este fin.
- f) Para los docentes de tiempo completo de carrera se asignará en el presupuesto una partida especial.

Parágrafo: Si el nivel asistencial no agota su porcentaje destinado para educación, lo no utilizado acrecentará en el nivel técnico y así sucesivamente de manera ascendente entre niveles. Los beneficios educativos serán concedidos hasta agotar la partida presupuestal destinada para tal fin durante cada vigencia.

ARTÍCULO 17°. Del orden de prelación para el otorgamiento de beneficios de educación. El Comité, procederá al otorgamiento de los beneficios para educación siguiendo para el efecto el orden de prelación siguiente: (i) Mejor evaluación de desempeño. (ii) Mayor tiempo de vinculación laboral. (iii) Mujer u hombre cabeza de familia. (iv) Menor número de beneficios obtenidos durante la vinculación laboral.

ARTÍCULO 18°. Actividades de bienestar laboral. Para la programación de estas actividades, inicialmente se elaborará una encuesta y listado de interesados, para identificar prioridades. Los talleres deben surtirse en común acuerdo; es decir, la IUE debe aportar una hora de la jornada laboral y el empleado una más, generándose de esta manera no solo el compromiso sino la obligación de asistir.

Talleres de artes y habilidades para la vida:

- Taller de gastronomía
- Taller de manualidades y decoración para el hogar
- Taller de Bisutería
- Taller de manualidades navideñas



- Taller de línea romántica y lino (bordados, costura, afinas)
- Taller de recreación para eventos sociales infantiles y adultos
- Taller de finanzas para el hogar
- Taller de liderazgo
- Taller en campo abierto de trabajo en equipo (colaboradores de oficina y colaboradores por interdependencias)
- Taller de atención al cliente y prestación del servicio
- Taller motivacional y tolerancia al fracaso
- Taller de resolución de conflictos y manejo de las relaciones laborales.
- Taller de sustitución laboral (un día en el trabajo del otros)
- Taller en segunda lengua.

Parágrafo 1: Cuando el empleado inscrito en los talleres deje de asistir, sin justa causa, deberá presentarse a la oficina en su horario laboral habitual.

Parágrafo 2: Los talleres de bienestar social laboral programados se hacen extensivos a los miembros del grupo familiar relacionados en el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2005 o sus decretos complementarios o modificatorios.

ARTÍCULO 19°. Plan Incentivos. Finalidad. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social laboral, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciandose así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 20°. Clasificación. Los incentivos podrán ser pecuniarios² y no pecuniarios³. Para tal efecto, anualmente el Rector (a), al adoptar el plan de incentivos, señalará en él los pecuniarios y no pecuniarios otorgados⁴.

² Para los fines de la presente Resolución, entiéndase por tales los que están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la IUE, cuyos integrantes pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. Para los efectos de la conformación de los equipos y evaluación de los trabajos que presenten, se aplicará el Decreto 1083 de 2015 en lo que sea pertinente y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

³ Para los fines de la presente Resolución, entiéndase por tales los que están constituidos por diferentes privilegios, participaciones o aportes a los diferentes empleados o funcionarios que presenten desempeño productivo en niveles de excelencia.

⁴ Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios aquí concedidos no modifican los regímenes salariales y prestacionales de los funcionarios.



20.1 Incentivo no pecuniario por participación en el comité de brigadistas de la Institución.

- Un día de descanso remunerado para quienes participen durante el año en todas las actividades programadas en el comité de brigadistas.

20.2 Incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio durante diez (10) o más años: Los empleados públicos de la Institución Universitaria de Envigado, vinculados con esta entidad, se les reconocerá un incentivo no pecuniario consistente en:

- Un día de descanso remunerado para quienes cumplan, vinculados a la Institución Universitaria de Envigado, 10 años de manera continua o discontinua.
- Un día de descanso remunerado para quienes cumplan, vinculados a la Institución Universitaria de Envigado, 15 años de manera continua o discontinua.
- Dos días de descanso remunerado para quienes cumplan, vinculados a la Institución Universitaria de Envigado, 20 años de manera continua o discontinua.
- Tres días de descanso remunerado para quienes cumplan, vinculados a la Institución Universitaria de Envigado, 25 años de manera continua o discontinua.
- Tres días de descanso remunerado para quienes cumplan, vinculados a la Institución Universitaria de Envigado, 30 años de manera continua o discontinua.

20.3 Incentivo no pecuniario por desempeño laboral: Reconocimiento a la gestión por nivel: asistencial, técnico, profesional, jefes de área (incluye jefes de oficina, decanos y asesores que elaboran acuerdos de gestión). Se excluyen los Vicerrectores, Secretario General, Asesores de Planeación, Control Interno y Jurídica, y Rector, considerados como la alta dirección, de este grupo se hará el reconocimiento por votación secreta que realizarán los demás empleados IUE.

El reconocimiento se hará anualmente, estará acompañado de un gallardete que rotará por los diferentes puestos de trabajo de quien se hagan merecedor del mismo y, una cena colectiva para quienes obtengan el reconocimiento anual.



Los empleados favorecidos con el reconocimiento gozaran además de un día de descanso remunerado.

20.4 Incentivo no pecuniario por culminación estudios pregrado y posgrado: A los empleados públicos de la Institución Universitaria de Envigado se les reconocerá un día de descanso remunerado para quienes se gradúen en estudios de pregrado o posgrado. Para acceder al incentivo deberán allegar el respectivo diploma a Gestión Humana.

20.5 Incentivos no pecuniarios para los equipos de trabajo. Reconocimiento para los servidores universitarios que conformen un equipo de trabajo, postulado oficialmente, cuyo resultado de sus proyectos genere valor agregado a los procesos universitarios y su impacto se refleje en prevención, corrección o mejora de los mismos, conforme los criterios del Comité de los programas de bienestar social laboral y el sistema de estímulos e incentivos.

Para efectos de la presente Resolución, se entiende por equipo de trabajo, el conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades y competencias complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas buscando un nivel sobresaliente en el desempeño y una meta con la que se sienten solidariamente responsables. En este equipo el liderazgo es una actividad compartida, lo asume un integrante según el momento y la competencia requerida con el apoyo de los demás integrantes, la responsabilidad se mueve en los ámbitos individual y colectivo, la solución de problemas es una dinámica común, la cantidad, calidad y acceso a la información es amplia y suficiente, la comunicación es efectiva y las discusiones constructivas.

Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) servidores de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, de la misma o diferente dependencia de la Institución, de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial. Los servidores vinculados mediante Nombramiento Provisional podrán hacer parte de un equipo de trabajo como personal de apoyo. La conformación de los equipos será libre para las personas que los quieran integrar. Esto significa que los pueden hacer por áreas, por procesos, o por decisiones y acuerdos personales entre los miembros. Cada equipo tendrá un número que lo identificará a lo largo del proceso. El Comité establecerá los requisitos para la aplicación del presente incentivo.

Se otorgará como reconocimiento un plan de descanso consistente en una salida al destino escogido entre las opciones ofrecidas por la Institución, que incluya transporte



terrestre, alojamiento y alimentación durante dos noches y tres días. El plan no podrá superar el tope de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el equipo.

A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les otorgará un día de descanso remunerado para cada participante.

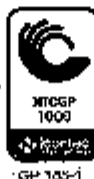
20.6 Condiciones y requisitos para otorgar y participar en los incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. El de los equipos de trabajo, se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- (i) Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un año.
- (ii) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- (iii) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 21°. De la selección de los mejores funcionarios. El Comité de los programas de bienestar social laboral y el sistema de estímulos e incentivos se encargará de definir el procedimiento para la selección de los mejores funcionarios y cómo se definiría en caso de empate. Para la selección del mejor equipo de trabajo el Comité, debe tener en cuenta como mínimo, el procedimiento señalado en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 22°. Reconocimientos simbólicos o exaltación pública por servicio a la Institución. Serán objeto de reconocimiento en cada anualidad los servidores universitarios por su labor meritoria al servicio de la Institución, así:

- **Reconocimiento por antigüedad:** Exaltación mediante resolución motivada con copia a la hoja de vida, en el acto público anual a los funcionarios que hayan cumplido 10, 15, 20, 25, 30 o más años al servicio de la Institución.
- **Permisos especiales:** Se concederá permiso de media jornada laboral remunerada para el funcionario administrativo en la fecha de su cumpleaños. Dicho permiso



deberá solicitarlo el interesado quien coordinará con su jefe inmediato e informará al Jefe de Gestión Humana.

ARTÍCULO 23°. Beneficio Educativo para hijos de los funcionarios públicos. La Institución Universitaria de Envigado aportará para los hijos menores de 18 años o que se encuentre en situación de discapacidad que dependan económicamente de los empleados públicos de la Institución, hasta el 50% del valor de los cursos de extensión académica, que en todo caso sean ofrecidos por la Institución.

Parágrafo: Lo referente a condiciones, requisitos y obligaciones para acceder a los beneficios contemplados en el presente artículo, se harán de acuerdo con lo establecido en el artículo 15° de la presente resolución, y se complementa con las siguientes condiciones:

- a) El beneficiario que, por circunstancias imputables a él, decida no continuar con el respectivo curso de extensión, no podrá hacer nueva solicitud del beneficio dentro del año siguiente a la fecha del retiro.
- b) El beneficiario en el acto administrativo deberá igualmente autorizar que en caso de que deba reembolsar lo pagado por la Institución, se le hagan deducciones por nómina, durante doce (12) meses hasta cubrir el total del valor cancelado al empleado; o en caso de retiro de la Institución, que se descuente cualquier suma de dinero pendiente.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 24°. Partida presupuestal. Con el fin de ejecutar y cumplir los objetivos de la presente Resolución, la Institución Universitaria de Envigado incluirá en su presupuesto anual, las partidas correspondientes para financiar los programas de bienestar social laboral, estímulos e incentivos de los empleados públicos de la IUE.

ARTÍCULO 25°. Limitación de los programas de bienestar social laboral estímulos e incentivos. El derecho a reconocer por parte de la Institución para los diferentes programas de que trata esta Resolución, estará sujeto a la apropiación presupuestal que se destine para tal efecto. Será facultad del comité negar un derecho de bienestar laboral, si el empleado ya goza en la misma vigencia de uno o más beneficios.



GP 185-1

SC 7191-1

 **Alcalde de Envigado**

vivir mejor
suscripciones y servicios

www.iue.edu.co

PBX (+57) 339 10 10 - Fax: 333 01 48 - Carrera 27B No. 39 A Sur 57 - Envigado - Colombia
Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional

ARTÍCULO 26°. Aspectos no regulados e interpretación. En los aspectos no regulados en esta Resolución se aplicarán, en lo que ello sea favorable, las normas del orden nacional, departamental y municipal que sean compatibles con la naturaleza y objeto del presente acto. En la interpretación y aplicación del presente acto, la Institución, además del objeto y finalidad del mismo, tendrá en cuenta, de preferencia, los derechos, garantías y deberes constitucionalmente reconocidos, la ley, los decretos, ordenanzas departamentales pertinentes, los acuerdos municipales y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado que sean compatibles con la naturaleza y finalidad de la presente Resolución.

ARTÍCULO 27°. Vigencia y derogatoria. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. 28 FEB 2018

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Blanca 181
BLANCA LIBIA ECHEVERRÍ LONDOÑO **JORGE ALBERTO ESTUPINAN APONTE**
Rectora Secretario General

Elaboró: Enrique Monsalve - Vicerrector Administrativo y Financiero Firma: <i>[Firma]</i>	Revisó: Jenny Patricia Mejía Ayala - Gestión Humana Firma: <i>[Firma]</i>	Aprobó: Rainiero Alexander González Castro Firma: <i>[Firma]</i> Jefe Oficina Asesora Jurídica
--	--	--



