

Institución Universitaria de Envigado

Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos

**Envigado
2022**

 (+57)4 339 1010

 www.iue.edu.co

 Carrera 27 B # 39 A Sur 57
Barrio Rosellón - Envigado - Código postal: 055422



SC7191-1

Introducción

El presente documento, contiene el Plan de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos [PBLEI], construido de acuerdo a las necesidades institucionales de cada uno de los servidores de la Institución Universitaria de Envigado [IUE], dando cumplimiento a la normatividad nacional e internacional entre las cuales se resalta su articulación con el objetivo 16 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible [ODS], en Plan Nacional de Desarrollo [PND 2021-2022] “Pacto por una gestión pública efectiva”, el Plan de Desarrollo Municipal [PDM 2020-2023] “Juntos súmanos” y el Proyecto Educativo Institucional [PEI] de la IUE. Dichas necesidades reconocen la importancia que tienen los servidores públicos en nuestra Institución, la Oficina de Talento Humano implementa el programa y sus políticas desde la perspectiva de un entorno laboral saludable, buscando el desarrollo integral para contribuir a la calidad de vida en la interrelación laboral, familiar y social.

Por lo anterior, la IUE presenta el PBLEI para la vigencia 2022, con el fin de buscar una excelente gestión de sus funcionarios y hacer ser más competitiva y eficiente la gestión de los procesos del desempeño laboral. En tanto, su implementación se da en pro del bienestar laboral, el mejoramiento de la calidad de vida, a un cálido clima organizacional, al excelente rendimiento de sus funcionarios, relaciones interpersonales, desarrollo de sus capacidades y competencias, formando líderes para el futuro con sentido de pertenencia para con el logro de los objetivos institucionales.

El PBLEI propone como objetivo principal diseñar, organizar, implementar y ejecutar actividades de bienestar que garanticen un ambiente propicio en el desarrollo de las actividades laborales en busca del fortalecimiento de la calidad de vida de los servidores con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción; y provisionales.

Este plan facilitará el desempeño de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores y de su grupo familiar, además de contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente motivador

para el cumplimiento de sus actividades laborales y con sentido de pertenencia hacia la Institución.

De otra parte, se vincula por medio del PEI y al Estatuto Docente de la IUE al quehacer docente, y buscará de un lado incentivar la excelente evaluación al desempeño docente mediante las distinciones académicas establecidas en la normativa aplicable; y del otro lado, iniciar un plan estímulos a la trayectoria y reconocimientos obtenidos por estos.

Tabla de contenido

Introducción	2
Marco de Referencia	7
Diagnóstico de necesidades	7
Definiciones	7
<i>Calidad de vida</i>	7
<i>Calidad de vida laboral</i>	7
<i>Cambio Organizacional</i>	7
<i>Clima Laboral</i>	8
<i>Cultura organizacional</i>	8
Incentivos	8
<i>Reconocimientos</i>	8
<i>Recompensa</i>	9
<i>Informales</i>	9
<i>Formales</i>	9
<i>Monetarios a los equipos de trabajo</i>	9
<i>No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad (no pecuniarios)</i>	9
<i>Intrínsecos</i>	10
Fundamentos normativos	10
Objetivos	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
Alcance	13
Responsables	14
Funciones frente a los programas de bienestar social laboral y el sistema de estímulos e incentivos	14

Oficina de Talento Humano	14
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	15
Desarrollo del Plan	16
i. Plan de formación y capacitación	17
ii. Plan de Bienestar Social Laboral	17
<i>Actividades propuestas</i>	18
iii. Capacitación para el trabajo y del desarrollo humano	21
<i>Talleres de artes y habilidades para la vida</i>	21
iv. Calidad de vida laboral	22
<i>Actividades propuestas</i>	22
<i>Requisitos para acceder al beneficio educativo</i>	24
<i>Obligaciones para los beneficiarios de la educación formal</i>	25
<i>De los criterios de selección para el otorgamiento de los beneficios de educación</i>	26
<i>Incentivo del 50% a los funcionarios e hijos de funcionarios para estudios en la IUE</i>	27
<i>Clasificación</i>	29
a. Selección de los mejores funcionarios	29
b. Incentivo no pecuniario por participación en el comité de brigadistas de la Institución	29
c. Incentivo no pecuniario por participación como gestor ético	30
d. Incentivo no pecuniario por participación como gestor de calidad	30
e. Incentivo no pecuniario por participación en la comisión de personal	30
f. Incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio durante diez (10) o más años, en los quinquenios	30
g. Incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio	30
h. Incentivo no pecuniario por culminación estudios pregrado y posgrado	32
i. Reconocimientos simbólicos o exaltación pública por servicio a la Institución	32
j. Reconocimiento día de cumpleaños	32
k. Incentivo por uso de bicicleta al sitio de trabajo	32
l. Fondo para la atención de calamidades domésticas	34
m. Estímulo para lentes y monturas	35
n. Horarios flexibles de trabajo y teletrabajo	
o. Beneficio Educativo para hijos de los servidores públicos	

p.	<i>Promoción de programas de vivienda.....</i>	36
q.	<i>Incentivos no pecuniarios para los equipos de trabajo.....</i>	36
Disposiciones Finales		39
Partida presupuestal.....		39
Limitaciones		39
Aspectos no regulados e interpretación		39
Referencias		39



(+57)4 339 1010



www.iue.edu.co



Carrera 27 B # 39 A Sur 57
Barrio Rosellón - Envigado - Código postal: 055422



SC 7191-1

Marco de Referencia

Diagnóstico de necesidades

El PBLEI se elabora mediante la recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de la “Evaluación plan de bienestar laboral estímulos e incentivos” con la intervención de 80 funcionarios, detallando una muestra significativa para desarrollar el presente plan; y cuyos resultados se presentan en el informe de marzo de la presente vigencia ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Definiciones

Calidad de vida

Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

Calidad de vida laboral

Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio Organizacional

Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Clima Laboral

Refiere a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional

Definida como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Incentivos

Para el sector público, en la Cartilla de Lineamiento de Política Sistema de estímulos Orientaciones Metodológicas del DAFP (2012), se han propuesto ocho tipos de incentivos que forman parte a continuación serán explicados para una mayor comprensión y mejor aplicación:

Reconocimientos

Son aquellas actuaciones que permiten que los empleados sepan que su trabajo es reconocido y que su aporte es necesario para el éxito de la Institución.

Para los autores Bob Nelson y Dean Spitzer (2005) el reconocimiento laboral es dar valor a alguien que ha realizado algunos hechos positivos en la organización.

Recompensa

Es conocida como aquellas actuaciones que por medio de incentivos monetarios y financieros permiten compensar y motivar el desempeño de los servidores.

Informales

Refiere a aquellos estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado, pueden ser unas palabras de agradecimiento en el momento oportuno.

Formales

Son aquellos estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento, puede ser un ascenso.

Monetarios a los equipos de trabajo

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.

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.

Intrínsecos

Son estímulos y actuaciones 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.

Extrínsecos

Forman parte de estos, los 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.

Fundamentos normativos

Tipo de Norma	Número	Año	Descripción – Epígrafe
Decreto Ley	1567	1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.
Ley	734	2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias para participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado

Ley	909	2004	Parágrafo artículo 36, establece 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 deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”
Ley	1064	2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley	1811	2016	Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta.
Ley	1857	2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones
Ley	1960	2019	Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Decreto	4904	2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”

Decreto	1083	2015	Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial
Acuerdo Consejo Directivo	del 013	2014	Por el cual se expide el estatuto de Bienestar universitario de la Institución Universitaria de Envigado
Acuerdo Estatutario Consejo Directivo	013 del	2016	Por medio se reforma el Estatuto General de la Institución Universitaria de Envigado y se derogan unas disposiciones
Acuerdo Consejo Directivo	del 019	2019	Por medio del cual se derogan los Acuerdos N° 263 de 2005 y 424 de 2009 y se dictan otras disposiciones
Acuerdo Consejo Directivo	del 022	2019	Por medio del cual se crea el Fondo para la Atención de calamidades domésticas de los empleados públicos y docentes de planta de la Institución Universitaria de Envigado.
Acuerdo Consejo Directivo	del 023	2019	Por medio del cual se establece un incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio.
Resolución	445	2019	Por medio de la cual se dispone la implementación cumplimiento del Acuerdo Laboral entre SINTRAMUNE y la IUE.
Resolución	935	2019	Por medio del cual se establece el procedimiento para otorgarle el incentivo del 50% a los funcionarios e hijos de funcionarios de pregrado en la IUE.
Publicación DAFP	Dirección de Empleo Público	2020	Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022

Fuente: Propia 2021.

Este plan estará sujeto a la demás normativa vigente interna que aporte beneficios, estímulos e incentivos para los servidores públicos de la IUE.

Objetivos

Objetivo general

El PBLEI propone como objetivo principal contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la IUE y sus familias, a través de programas, espacios y actividades de integración y formación, con el fin de fortalecer el crecimiento profesional y personal, la motivación y el sentido de pertenencia con la Institución.

Objetivos específicos

- Establecer actividades en materia de bienestar social, laboral e incentivos que atiendan las necesidades de los servidores públicos y sus familias.
- Contribuir al mejoramiento de la sana convivencia y armonía organizacional de la IUE.
- Generar sentido de pertenencia en los servidores públicos de la IUE y en los equipos de trabajo, a través de la formación en valores que permitan el desempeño el desempeño productivo.
- Impulsar estrategias y acciones que contribuyan a la consolidación de un clima laboral satisfactorio y al mejoramiento continuo de la IUE.
- Promover acciones que incidan en la salud física y psíquica de los funcionarios y sus familias.

Alcance

El PBLEI establece la ruta a seguir para la vigencia 2022 en pro de la

generación de programas, espacios y actividades de integración y formación, para todos los servidores públicos de la IUE.

Se enmarca en dos ejes principales:

- **Programas de bienestar social laboral:** encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y de su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- **Programa de estímulos e incentivos:** encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Responsables

La Oficina de Talento Humano, con el acompañamiento de la Comisión de Personal y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño tienen la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el PBLEI de la IUE.

Funciones frente a los programas de bienestar social laboral y el sistema de estímulos e incentivos

Oficina de Talento Humano

- a) Diseñar el plan general anual de incentivos y de programas de bienestar de acuerdo con las necesidades detectadas y la capacidad administrativa y presupuestal. El referido plan deberá ser presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación, modificación, adición o rechazo, según lo considere pertinente.
- b) 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.

- c) 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.
- d) Diseñar programas de preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- e) Solicitar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el seguimiento y revisión del programa de bienestar laboral y el sistema de estímulos e incentivos.
- f) Estudiar y clasificar las solicitudes para los subsidios en educación formal, presentadas por los funcionarios.
- g) Facilitar los elementos necesarios para garantizar una constante prestación de los programas e incentivos ofrecidos.
- h) Excluir como beneficiarios del programa de educación formal a los empleados cuando una vez en firme, la calificación en la evaluación de desempeño, esta no sea sobresaliente o sea sancionado por cualquier falta disciplinaria, por autoridad competente.
- i) Generar escenarios para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Institución y su desempeño laboral, propiciando espacios de conocimiento.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- a) Aprobar y modificar el plan general anual de incentivos y de programas de bienestar de acuerdo con las necesidades detectadas y la capacidad administrativa y presupuestal.
- b) 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.
- c) Aprobar o negar, las solicitudes para los subsidios en educación formal, presentadas por los funcionarios.
- d) Realizar seguimientos periódicos sobre los programas de bienestar e incentivos ofrecidos.

- e) Seleccionar el mejor empleado de desempeño laboral, 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., 2.2.10.12. del Decreto 1083 de 2015.
- f) Cumplir oportuna y adecuadamente lo estipulado en esta resolución.
- g) El comité evaluará periódicamente la ejecución y cobertura del plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos y planteará modificaciones de actividades o presupuesto cuando sea necesario.
- h) Las demás que correspondan por la misma naturaleza de las antes descritas o señale las normas reglamentarias sobre la materia.”

Desarrollo del Plan

La IUE, buscando el desarrollo integral de los servidores públicos vinculados por carrera administrativa, libre nombramiento y remisión y provisionalidad, los cuales son el activo más importante con el que cuenta la Institución para el logro de sus objetivos, presenta el PBLEI para la vigencia 2022. En tal sentido, se hace de vital importancia la adopción de estrategias, proyectos y programas que generen crecimiento sostenido por medio del desarrollo del personal de manera consciente, activa y natural.

El avance en la implementación de dichas acciones estratégicas contempladas en este plan conllevará a la obtención de una medición de necesidades de bienestar que responda de manera efectiva a la realidad organizacional y a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores públicos y así promover el sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Para la formulación del presente plan se tuvo en cuenta la encuesta sociodemográfica 2021 y los resultados de la implementación del PBLEI de la vigencia 2021. Los diagnósticos referenciados permitieron identificar criterios fundamentales para la construcción del presente plan.

De lo anterior se derivan los siguientes componentes del plan:

i. Plan de formación y capacitación

Orientado a prolongar y complementar el nivel de educación del servidor público, a través de la educación formal y no formal, dirigido 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 su ética y desarrollo personal integral.

Este será establecido cada año mediante resolución antes del 30 de enero de cada vigencia, a fin de responder a las necesidades recibidas de las diferentes áreas de la Institución, junto con el Plan Docente enviado por la Vicerrectoría de Docencia a la Oficina de Talento Humano de la IUE y el cual forma parte integral de este PBLEI.

ii. Plan 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 y eficiencia en la labor desempeñada.

En cada vigencia este plan debe responder a las necesidades laborales y sociales de la Institución, previo estudio realizado por las Oficinas de Talento Humano.

La encuesta realizada en el año 2021 nos brindó indicadores como el “índice de satisfacción del programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos”, que arrojó las necesidades de los servidores públicos de la institución en temas tales como: convenios socioculturales, recreativos, bancarios, deportivos, convenios para cursos para el cuidado personal entre otros.

Por lo tanto, este plan incluye, programas artísticos, culturales, deportivos y de recreación, sociales y de integración, promoción y prevención en salud, de habilidades para la vida; y promoción de programas de compra y mejoramiento vivienda de acuerdo con los convenios existentes.

Actividades propuestas

1. Actividades deportivas, recreativas y vacacionales

- Cursos artísticos y culturales con convenios (Escuela Superior Tecnológica de Artes Débora Arango), Oficina de Bienestar Institucional y cajas de compensación familiar.
- Actividades artísticas y culturales, por medio de las alianzas estratégicas con diferentes instituciones públicas y privadas.

a. 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 Institucional y en representación de esta.

b. Dotación deportiva

Aquellos empleados que practiquen algún tipo de deporte de manera regular, se les podrá suministrar prendas institucionales siempre y cuando se encuentre en representación de la Institución.

c. Actividades caja de compensación familiar

Permitir participación de los servidores públicos y sus familias en las

actividades deportiva, recreativa y vacacionales ofertadas por esta.

d. Programas de gimnasio

Gestionar convenios que garanticen una tarifa especial para los servidores públicos y sus familias para el desarrollo de esta actividad.

El gimnasio institucional será gratuito para los servidores públicos y docentes de la IUE.

Nota: El servidor público 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.

2. Actividades sociales

a. Integración de grupos de trabajo

Cada equipo de trabajo o de dependencia podrá disfrutar una vez al año de media jornada laboral para su desarrollo. Esta actividad será coordinada con el jefe del área de manera que su programación no afecte la prestación del servicio. Posterior a la actividad deberán presentarse a la oficina de Talento Humano las evidencias de dicha jornada (listado de asistencia y fotos) y la cual deberá ser registrada en el sistema G+.

b. Encuentro de bienestar laboral

Actividad anual con los servidores públicos de las IUE a fin de fomentar la integración de estos con sus equipos de trabajos y pernal directivo de la Institución.

c. Celebración día de cumpleaños

Al servidor público de la Institución se le otorgará media jornada laboral el día de su cumpleaños o pasados una semana después del mismo, reconocimiento (souvenir) institucional y tarjeta cumpleaños.

d. Reconocimientos de fechas y celebraciones especiales

El día de la mujer, del hombre, de la madre, del padre, de la profesión: se reconocerá por medio del correo electrónico a los funcionarios.

e. Amor y amistad

se realizará actividad del amigo secreto con los funcionarios que quieran participar en la actividad.

f. Reconocimiento al servidor público

se realizará con los funcionarios y docentes de la Institución una actividad de reconocimiento público a los mejor evaluados y por su trayectoria institucional al cumplir 10, 15, 20 o más quinquenios de servicio continuo o discontinuo en la Institución.

g. Jornada familiar semestral

En cada uno de los semestres del año 2022 se otorgará un día de descanso remunerado para que el servidor público comparta con su familia, no acumulables y disfrutables en las fechas establecidas en el cronograma institucional.

h. Celebración día del niño y la familia

En el mes de octubre se realizará integración familiar con la finalidad de visibilizar el día del niño donde los funcionarios podrán compartir en las instalaciones de la IUE con su núcleo familiar.

3. Promoción y prevención de la salud

a. Campañas

De estilo de vida saludable, higiene postural, pausas activas, autocuidado,

Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otras, que permita realizar un seguimiento constante de los empleados y de esta manera levantar un estudio estadístico de vigilancia epidemiológica.

b. Semana de la salud

Se realizarán actividades de estilo de vida saludable a los funcionarios y docentes.

c. Exámenes médicos ocupacionales

Para facilitar su prestación se realizarán en las instalaciones de la Institución o en la IPS asociada.

d. Convenios

Gestión de convenios con entidades relacionadas con el área de la salud que garantice buenos descuentos.

e. Bienestar mental

Acompañamiento permanente en salud mental a través de la oficina de bienestar institucional.

iii. Capacitación para el trabajo y del desarrollo humano

Para garantizar la efectiva participación de los servidores públicos y sus familias en los siguientes cursos, se deberá contar con una inscripción previa y con una disponibilidad de tiempo la cual será compartida entre la IUE y en interesado; aportando cada una de las partes la mitad del tiempo de duración del mismo.

Talleres de artes y habilidades para la vida

- Gastronomía
- Manualidades y decoración para el hogar
- Manualidades navideñas
- Manualidades línea romántica y linos (bordados, costura, afinas)

- Recreación para eventos sociales infantiles y adultos
- Finanzas para el hogar
- Liderazgo
- Trabajo en equipo (colaboradores de oficina y colaboradores por interdependencias)
- Atención al cliente y prestación del servicio
- Que haber motivacional y tolerancia al fracaso
- Resolución de conflictos y manejo de las relaciones laborales.
- Sustitución laboral (un día en el trabajo del otros)
- Lengua extranjera.

Nota: cuándo el empleado inscrito en los talleres deje de asistir, sin justa causa, deberá presentarse a la oficina en su horario laboral habitual, en caso de no hacerlo se descontará el tiempo de la nómina.

iv. Calidad de vida laboral

Refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el funcionario como satisfactorio y propio para su bienestar y desarrollo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo, la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral; de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para su desarrollo laboral.

Actividades propuestas

a. Clima laboral

- Diagnóstico e intervención en clima organizacional a los funcionarios, teniendo en cuenta el resultado obtenido del diagnóstico.
- Capacitación/talleres o charlas con apoyo de entidades como la ARL, caja de compensación, fondo de pensiones.
- Realización de encuestas de riesgo psicosocial, perfil sociodemográfico entre otras.
- Actividad de sensibilización y preparación para retiro por pensión.

b. Área de estímulos e incentivos

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.

c. Educación

La IUE aportará a los empleados públicos administrativos de carrera administrativa hasta el 70% sobre del valor neto de la matrícula, en los siguientes niveles de formación:

- Educación tecnológica.
- Pregrado.
- Postgrado (sólo especialización).
- Para maestría se beneficiará al empleado de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción 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.
- Respecto al beneficio educativo para docentes se encuentra estipulado en el Acuerdo del Consejo Directivo N° 000024 de 28 de septiembre de 2017, el cual reglamenta los estímulos académicos para los docentes de la IUE.

Nota 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.

Nota 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.

Nota 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:

- 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.

- No justificar su retiro bajo las pruebas legales existentes.
- Cancelar materias o módulos por inasistencia a clase.
- Renuncia al cargo en forma injustificada
- Destitución o insubsistencia.

Nota 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 descuenta cualquier suma de dinero pendiente.

Nota 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.

Nota 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.

Nota 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 post - doctorados, el valor del incentivo será hasta del 70% sobre el valor neto de la matrícula.

Requisitos para acceder al beneficio educativo

El aspirante al presente beneficio educativo deberá cumplir los siguientes requisitos:

- No ser beneficiarios simultáneamente de otro programa de educación formal. Sólo se concederá este beneficio para un solo programa durante el año lectivo a cada funcionario.

- 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 pregrado. Y un promedio académico de tres puntos ocho (3.8) en especializaciones, maestrías y doctorados.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en los dos (2) últimos años, según certificado actualizado que expida la Procuraduría General de la Nación.
- Ser empleado público al servicio continuo de la Institución, en carrera administrativa o libre nombramiento y remoción o periodo.
- 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

Obligaciones para los beneficiarios de la educación formal

Los beneficiarios de cualquiera de los grados de educación formal tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir la intensidad horaria exigida por la Institución o entidad educativa para cada semestre y/o período académico.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.

De los criterios de selección para el otorgamiento de los beneficios de educación

La partida presupuestal destinada para este fin se distribuirá porcentualmente así:

- Nivel Directivo, 20%.
- Nivel Asesor, 10%.
- Nivel profesional, 30%.
- Nivel Técnico, 20%.
- Nivel asistencial, 20%.
- Para los docentes de tiempo completo de carrera, se asignará en el presupuesto una partida especial.

Nota: 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.

Incentivo del 50% a los funcionarios e hijos de funcionarios para estudios en la IUE

Por medio de la Resolución N°000935 de 11/DIC./2019, la IUE otorgará beneficio hasta del 50% en el valor de la matrícula de pregrado para los funcionarios estos son: docentes de carrera, empleados de carrera, funcionarios de libre nombramiento y remoción, y empleados en provisionalidad, haciéndose extensivo dicho beneficio para los hijos de los funcionarios.

Requisitos para hijos

- Presentar formato F-TH-0013 debidamente diligenciado ante la oficina de Talento Humano.
- Adjuntar al formato en referencia copia del certificado de registro civil de nacimiento, solo cuando se solicita el beneficio por primera vez.
- Adjuntar al formato copia del promedio obtenido en el período inmediatamente anterior, el cual debe ser 3.5 o superior. Los estudiantes que ingresan por primera vez, por sustracción de materias no aplica este requisito.
- El estudiante debe estar a paz y salvo por concepto de derechos pecuniarios con la Institución.
- El estudiante no puede gozar de ningún otro beneficio económico para la matrícula.
- Adjuntar al formato copia de la liquidación de matrícula.
- No aplica para estudiantes que hayan tenido reingresos.
- Si el estudiante cancela el semestre pierde el derecho a volver a solicitar el beneficio.
- El estudiante que solicite este beneficio pierde el derecho a reclamar reembolso por concepto de matrícula.

Requisitos para funcionarios

- No ser beneficiario simultáneamente de otro programa de pregrado.
- Acreditar un rendimiento académico promedio, igual o superior a 3.5 sobre

- escala de 5.0 o su equivalente en otras escalas en el período anterior de la Institución Universitaria de Envigado.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos dos años, según certificado actualizado expedido por la procuraduría.
 - Llevar como mínimo un (1) año de vinculación.
 - Presentar el formato F-TH-0014 debidamente diligenciado ante la oficina de Talento Humano.
 - El funcionario debe estar a paz y salvo por todo concepto de derecho pecuniarios con la Institución.
 - El funcionario no puede gozar de ningún otro beneficio económico para la matrícula.
 - Adjuntar al formato copia de la liquidación de matrícula.
 - No aplica para estudiantes que hayan tenido reingresos.
 - Si el funcionario – estudiante cancela el semestre pierde el derecho a volver a solicitar el beneficio.
 - El funcionario – estudiante que solicite este beneficio, pierde el derecho a reclamar reembolso por concepto de matrícula.
 - El empleado debe tener calificación sobresaliente para poder acceder al beneficio.

En ambas solicitudes este beneficio se verá reflejado en la liquidación de matrícula del semestre inmediatamente posterior y solicitarlo por el sistema G+.

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:

- Mejor evaluación de desempeño.
- Mayor tiempo de vinculación laboral.
- Mujer u hombre cabeza de familia.
- Menor número de beneficios obtenidos durante la vinculación laboral.

d. Otros estímulos e incentivos

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar

social laboral, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Clasificación

Los incentivos podrán ser pecuniarios y no pecuniarios. Para tal efecto, anualmente el Rector (a), al adoptar el plan de incentivos, señalará en él los pecuniarios y no pecuniarios otorgados.

a. Selección de los mejores funcionarios

Se les otorgará un incentivo no pecuniario por desempeño laboral.

- El Comité de Gestión y Desempeño, se encargará de definir el procedimiento para la selección de los mejores funcionarios y como 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.
- 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, en la actividad realizada como el día del servidor público.
- Los empleados favorecidos con el reconocimiento gozarán además de un día de descanso remunerado.

b. 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.

c. *Incentivo no pecuniario por participación como gestor ético*

Un día de descanso remunerado para quienes participen durante el año en todas las actividades programadas como gestor ético.

d. *Incentivo no pecuniario por participación como gestor de calidad*

Un día de descanso remunerado para quienes participen durante el año en todas las actividades programadas como gestor de calidad.

e. *Incentivo no pecuniario por participación en la comisión de personal*

Un día de descanso remunerado para quienes participen durante el año en todas las actividades programadas en la comisión de personal.

f. *Incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio durante diez (10) o más años, en los quinquenios*

Los empleados públicos de la IUE, vinculados se les reconocerá un incentivo no pecuniario consistente en:

- Un día de descanso remunerado para quienes cumplan 10 o 15 años de vinculación continua o discontinua.
- Dos días de descanso remunerado para quienes cumplan 20 años de servicio de manera continua o discontinua.
- Tres días de descanso remunerado para quienes cumplan 25 o 30 años de servicio de manera continua o discontinua (aplicable para los demás quinquenios que superen los 30 años de servicio).

g. *Incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio*

Plan de turismo y/o para inversión educativa formal en pregrado, posgrados o pasantías nacionales o internacionales:

- Quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes para 25 años de permanencia en el servicio.
- Veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes para 30 años de permanencia en el servicio.
- Veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes para 35 años de permanencia en el servicio o quinquenios sucesivos.

Requisitos

Que el empleado público o docente haya obtenido una calificación satisfactoria en su evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicios, para el caso de los funcionarios que no son evaluados con una escala de calificación que evidencie el desempeño satisfactorio, será el Comité de Gestión y Desempeño quien reconocerá dicho requisito. Además, de no haber sido sancionado disciplinariamente en los dos años anteriores a la fecha de cumplimiento del tiempo exigido para el otorgamiento del incentivo, el cual no será constitutivo en salario.

Reglamentación

- La IUE girará el equivalente del Plan Turístico a la Caja de Compensación Familiar o agencia de turismo legalmente constituida, una vez seleccionado el plan de turismo por el empleado beneficiario.
- El plan podrá incluir a los miembros del grupo familiar o quien el empleado estime para disfrutar dicho beneficio, siempre y cuando no sobrepase el monto máximo establecido en el beneficio adquirido por la permanencia en el servicio.
- El presente incentivo no es acumulable, es decir, quien a la fecha tenga cumplidos los 25- 30 – 35 años de servicio, sólo podrá ser beneficiario del incentivo correspondiente. El presente incentivo no constituye salario y es aplicable solo a partir del cumplimiento del tiempo requerido.
- Se firmará por parte del beneficiario del incentivo certificación donde especifica el plan de turismo y la aceptación del pago a la respectiva agencia o Caja de Compensación Familiar.
- El beneficiario aportará toda la documentación pertinente para disfrutar del beneficio para su plan de turismo que sea requeridos por la Institución.
- El funcionario que se declare su nombramiento insubsistente o presente renuncia, no tendrá derecho a reclamar dicho incentivo.
- En caso de no poder disfrutar el beneficio en la vigencia que se cumpla el

tiempo de servicio, por caso fortuito o fuerza mayor, tendrá un plazo de seis (6) meses para solicitar el incentivo no pecuniario. Periodo contado a partir de la fecha de cumplimiento de los años de servicio y deberá comunicarlo a la Oficina de Talento Humano en el tiempo pertinente.

h. Incentivo no pecuniario por culminación estudios pregrado y posgrado

A los servidores públicos de la IUE se les reconocerá un día de descanso remunerado para quienes se gradúen en estudios de pregrado o posgrado. Dicho día será disfrutado el mismo día de su graduación. Para acceder al incentivo deberán realizar el permiso por el sistema G+ y allegar el respectivo diploma a Talento Humano.

i. 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, 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.

j. Reconocimiento día de cumpleaños

Se concederá permiso de media jornada laboral remunerada para el servidor público por su cumpleaños, descanso el cual puede ser disfrutado el día del cumpleaños, si este se da en día no laboral, podrá tomarlo el día hábil antes o posterior al cumpleaños. Dicho permiso deberá solicitarlo en el sistema G+, quien coordinará con su jefe inmediato.

k. Incentivo por uso de bicicleta al sitio de trabajo

Conceder un incentivo económico, por una sola vez, para la compra de bicicleta o bicicleta asistida, hasta de un (1) salario mínimo mensual legal vigente para los servidores públicos que se vinculen a las estrategias de disminución de uso de vehículos, teniendo presente las excepciones consagradas en la ley.

Este beneficio se asignará, hasta agotar el presupuesto asignado para la

respectiva vigencia.

Adicionalmente se complementará con el beneficio de concederle al servidor, media hora diaria en la jornada laboral para su desplazamiento al sitio de trabajo; lo anterior, coordinado con el jefe inmediato y sin afectar la prestación del servicio.

Requisitos

El servidor público que acceda a este beneficio deberá cumplir con los siguientes requisitos.

- Llevar más de un (1) año de vinculación a la Institución.
- Haber obtenido en la evaluación de desempeño una calificación satisfactoria en su evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio, para el caso de los funcionarios que no son evaluados con una escala de calificación que evidencie el desempeño satisfactorio, será el Comité de Gestión y Desempeño quien reconocerá dicho requisito.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en los dos (2) años anteriores a la fecha de cumplimiento del tiempo exigido para el otorgamiento del incentivo, el cual no será constitutivo en salario.

Obligaciones

El servidor público que acceda a este beneficio adquiere las siguientes obligaciones.

Los beneficiarios deberán firmar un pagaré Código F-FR-0014, con carta de instrucciones Código F-FR-0005; y acta de compromiso con la Institución, donde se compromete a reembolsar el valor recibido si ocurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando el empleado se retire del programa sin justa causa
- No cumplir con los compromisos adquiridos.
- Renuncia al cargo en forma injustificada

- Destitución o insubsistencia.
- Hacer uso de la bicicleta para su desplazamiento al lugar de trabajo, mínimo tres (3) días laborales la semana, durante un (1) año contado a partir de la fecha en que recibió el beneficio y en el horario de su jornada laboral, teniendo en cuenta el beneficio de la media (1/2) hora, asignada en este plan para su desplazamiento.
- Portar permanentemente los implementos de protección personal exigidos en la Ley.
- Diligenciar y firmar cada día laboral que haga uso de la bicicleta, la planilla correspondiente al horario de ingreso a las instalaciones, la cual se encuentra disponible en los torniquetes de la Institución.

I. Fondo para la atención de calamidades domésticas

Préstamo económico para atender sucesos de calamidad que requieran de pronta solución y para atender acontecimientos imprevistos que afecten al empleado o las personas que dependan económicamente de él y que por sus características no puedan ser atendidos con sus recursos económicos.

La reglamentación de este fondo es dada mediante Acuerdo del Consejo Directivo.

Requisitos

- El préstamo económico no podrá superar la capacidad de endeudamiento del empleado.
- El comité de Gestión y Desempeño analizará y estudiará cada una de las solicitudes.
- El monto será hasta seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual estará sujeto a las condiciones que se establezcan en la

reglamentación y disponibilidad presupuestal.

m. Estímulo para lentes y monturas

La institución otorgará hasta doscientos mil pesos (\$ 200.000) para la adquisición de lentes o monturas por año, previa prescripción del médico especialista no mayor a tres (3) meses.

Requisitos

El servidor público que acceda a este beneficio deberá cumplir con los siguientes requisitos.

- Llevar más de un (1) año de vinculación a la Institución.
- Aportar formula del médico especialista y diligenciar solicitud en la Oficina de Talento Humano.
- Haber obtenido en la evaluación de desempeño una calificación satisfactoria en su evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicios, para el caso de los funcionarios que no son evaluados con una escala de calificación que evidencie el desempeño satisfactorio, será el Comité de Gestión y Desempeño quien reconocerá dicho requisito.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en los dos (2) años anteriores a la fecha de cumplimiento del tiempo exigido para el otorgamiento del incentivo, el cual no será constitutivo en salario.

n. Horarios flexibles de trabajo y teletrabajo

La institución a fin de garantizar el bienestar laboral mientras persista la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional a raíz del COVID-19, analizará cada situación para permitir la figura del teletrabajo lo anterior previamente coordinado con el jefe inmediato y SST.

De otra parte, para contribuir a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en el trabajo, así como la satisfacción y motivación de los servidores, sin afectar los servicios a su cargo y dando cumplimiento a las cuarenta y cuatro (44) horas semanales, la Institución contará con horario flexible

previamente acordado con el jefe inmediato y autorizado por la Jefe de la Oficina Talento Humano para madres y/o padres cabeza de familia, personas que convivan con adulto mayor que se encuentre en alto grado de dificultad o persona con discapacidad anexando la respectiva evidencia.

o. Beneficio Educativo para hijos de los servidores públicos

La IUE aportará para los hijos menores de dieciocho (18) años o que se encuentren en situación de discapacidad que dependa económicamente de los servidores públicos de la Institución, hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor de los cursos de extensión académica, que en todo caso sean ofrecidos por la Institución.

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.

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.

p. Promoción de programas de vivienda

Promover con la entidades bancarias o Cajas de Compensación Familiar estrategias para el desarrollo de créditos o subsidios para los programas de vivienda que beneficien los servidores públicos vinculados a la IUE.

q. Incentivos no pecuniarios para los equipos de trabajo

Reconocimiento para los servidores públicos que conformen un equipo de trabajo, postulado oficialmente, cuyo resultado de sus proyectos genere valor agregado a los procesos de la Institución y su impacto se refleje en prevención, corrección o mejora de estos, conforme los criterios que establezca el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- El 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 y alimentación durante un día (1) laboral.
- El plan no podrá superar el tope de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el equipo.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo (2°) y tercer (3°) lugar se les otorgará un (1) día de descanso remunerado para cada participante.

Requisitos

- Sus miembros deben ser empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción; y provisionales.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en los dos (2) años inmediatamente anteriores a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar el nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Cada equipo de trabajo estará conformado por un número mínimo de tres funcionarios, y provenientes de una o varias áreas, o procesos transversales.
- Presentar un proyecto que haya mejorado la Gestión en la IUE, a partir de la mejora o innovación en algún producto, proceso o procedimiento, en el año inmediatamente anterior.

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 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:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año o en su defecto al tiempo requerido en cada beneficio.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en los dos (2) años inmediatamente anteriores a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del beneficio.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Disposiciones Finales

Partida presupuestal

Con el propósito de ejecutar y cumplir los objetivos del presente Plan, la IUE incluirá en su presupuesto anual para el año 2022, las partidas correspondientes para financiar los programas de bienestar social laboral, estímulos e incentivos de los Servidores Públicos de la IUE.

Limitaciones

El derecho a reconocer por parte de la Institución para los diferentes programas de qué trata este plan, 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.

Aspectos no regulados e interpretación

En los aspectos no regulados se aplicarán, en lo que ello sea favorable, las normas del orden nacional, departamental, municipal e institucional que sean compatibles con la naturaleza y objeto del presente plan. Además del objeto y finalidad de este, tendrá en cuenta, de preferencia, los derechos, garantías y deberes constitucionalmente reconocidos, la ley, los decretos, ordenanzas departamentales pertinentes, los acuerdos municipales e institucionales y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado que sean compatibles con la naturaleza y finalidad perseguida en este PBLEI.

Referencias

Ardila, Rubén. (2003). *Calidad de Vida: Una Definición Integradora*.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>

- Bob Nelson y Dean Spitzer (2005). *1001 formas de recompensar el trabajo bien hecho*.
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7572.pdf>
- Concejo de Envigado. (2020). *Plan Municipal de Desarrollo: Juntos Sumamos 2020-2023*.
https://www.concejoenvigado.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/PDM_Envigado_2020.pdf
- Congreso de la República. (2002, 05 de febrero). *Ley 734 de 2002*. DO. 44.708.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0734_2002.html
- Congreso de la República. (2004, 23 de septiembre). *Ley 909 de 2004*. DO. 45.680.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html
- Congreso de la República. (2006, 23 de enero). *Ley 1010 de 2006*. DO. 46.160.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de la República. (2006, 26 de julio). *Ley 1064 de 2006*. DO. 46.341.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1064_2006.html
- Congreso de la República. (2016, 21 de octubre). *Ley 1811 de 2016*. DO. 50.033.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1811_2016.html
- Congreso de la República. (2017, 28 de junio). *Ley 1857 de 2017*. DO. 50.306.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1857_2017.html
- Congreso de la República. (2019, 28 de junio). *Ley 1960 de 2019*. DO. 50.964.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1960_2019.html
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (1998, 05 de agosto). *Decreto 1567 de 1998*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). *Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012*. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015, 26 de mayo). *Decreto 1083*
de 2015.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Plan Nacional de Desarrollo: Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad 2018-2022*.

<https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>.

Departamento Nacional de Planeación. (2020). *Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022*.
<file:///C:/Users/Crestref/Downloads/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022.pdf>.

Institución Universitaria de Envigado. (2014, 10 de septiembre). *Acuerdo 013 del 10 de septiembre de 2014 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.

Institución Universitaria de Envigado. (2016, 26 de mayo). *Acuerdo 013 del 26 de mayo de 2016 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.

Institución Universitaria de Envigado. (2017, 28 de septiembre). *Acuerdo 024 del 28 de septiembre de 2017 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>

Institución Universitaria de Envigado. (2019, 31 de octubre). *Acuerdo 019 del 31 de octubre de 2019 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.

Institución Universitaria de Envigado. (2019, 28 de noviembre). *Acuerdo 022 del 28 de noviembre de 2019 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.

Institución Universitaria de Envigado. (2019, 28 de noviembre). *Acuerdo 023 del 28 de noviembre de 2019 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.

Institución Universitaria de Envigado. (2020, 14 de diciembre). *Acuerdo 031 del 14 de diciembre de 2020 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.

Institución Universitaria de Envigado. (2019, 04 de junio). *Resolución 445 del 04 de junio de 2019 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/resoluciones.html>.


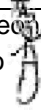
Institución Universitaria de Envigado. (2019, 10 de diciembre). *Resolución 935 del 10 de diciembre de 2019 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/resoluciones.html>.

Ministerio de Educación Nacional. (2009, 160 de diciembre). *Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2019*. https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-216551.html?_noredirect=1

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



Yuliana Ochoa Calle
Jefe Oficina Talento Humano

<p>Elaboró: Adriana María Bedoya Y. Profesional Universitaria Talento Humano</p> <p>Firma: </p>	<p>Revisó: José Leonardo Ospina Agudelo Asesor Jurídico</p> <p>Firma: </p>
---	--

