

RESOLUCIÓN N° 000146
31 MAR 2014

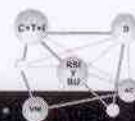
“Por medio del cual aprueba el Plan Institucional de Incentivos para los Empleados Públicos y docentes de tiempo completo de la Institución Universitaria de Envigado y se modifica la resolución 1512 del 20 de abril de 2010”

El Rector de la Institución Universitaria de Envigado, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial por las conferidas en la Ley 909 de 2004 el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005 y los Acuerdos 17 y 18 del 22 de enero de 2008, de la Comisión Nacional del Servicio Civil y en el Acuerdo N° 163 de 2003 del Consejo Directivo de la Institución Universitaria de Envigado, y

CONSIDERANDO:

- 1) Que de conformidad con la Ley 909 de 2004, los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados y docentes de tiempo completo, programas de estímulos e incentivos.
- 2) Que el Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998, en el Título II, en su Capítulo IV y el Decreto 1227 del 21 de abril de 2005 en el Título V, en su Capítulo II, establecen el sistema de estímulos, basados en políticas y disposiciones legales, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados estatales y docentes de tiempo completo en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de sus resultados institucionales, por consiguiente, corresponde a la Institución Universitaria de Envigado, a través de la Oficina de Gestión Humana, establecerlo e implementarlo.
- 3) Que según lo establecido en los Acuerdos 17 y 18 de 2008, expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se requiere evaluación sobresaliente con el fin de recibir incentivos institucionales y de acceder a los programas de bienestar social de la entidad y para efecto del reconocimiento de tales estímulos, se entenderá por evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que tratan los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005.

- 4) Que es deber de la Institución reconocer los resultados del desempeño de los servidores públicos, docentes de tiempo completo y de los equipos de trabajo de ésta, mediante incentivos, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social. La finalidad del sistema de estímulos es contribuir al desempeño eficiente y eficaz de los empleados públicos, facilitando que la IUE pueda construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de sus empleados.
- 5) Que todos los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial y auxiliar y docentes de tiempo completo de carrera tienen derecho a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- 6) Que la Oficina de Gestión Humana con la colaboración de la Comisión de Personal y la vicerrectoría académica, estará encargada de seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial y auxiliar y el docente de tiempo completo de carrera.
- 7) Que la Oficina de Gestión Humana, con el apoyo de la oficina de Planeación, conformará el comité que estará encargado de evaluar y seleccionar los tres mejores equipos de trabajo y garantizará la imparcialidad y el conocimiento técnico sobre los proyectos que se inscriban.
- 8) Que es deber de la Institución Universitaria de Envigado apoyar a los docentes de tiempo Completo en el proceso de formación, lo anterior en cumplimiento de los objetivos Institucionales encaminados a la excelencia Académica
- 9) Que mediante Resolución N° 0001512 del 20 de abril de 2010, se reconoce el valor equivalente al setenta por ciento 70% como apoyo para el pago de la matrícula de cada semestre de Maestría o Doctorado para los Docentes de Tiempo Completo de la Institución
- 10) Que se hace necesario actualizar la precitada resolución, en el sentido de indicar unos requisitos adicionales para fomentar en los docentes la producción investigativa y publicación de artículos en beneficio de la comunidad Estudiantil de la IUE.
- 11) Que igualmente, es necesario aclarar el tiempo de permanencia en la Institución luego de obtenido dicho incentivo, así mismo aclarar que a los



Universidad Ciudad,
para el
Mundo
Plan de Desarrollo 2013-2016

docentes de tiempo completo que se les entregue este incentivo para adelantar sus estudios de Maestría o Doctorado y por alguna razón no se gradúen, deben reintegrar a la Institución los valores reconocidos como apoyo.

RESUELVE

ARTÍCULO 1: Delegar a la oficina de Gestión Humana para implementar el plan institucional de Incentivos.

ARTÍCULO 2: La Oficina de Gestión Humana, con la colaboración de la Comisión de Personal y la vicerrectoría académica, seleccionará anualmente el mejor empleado de carrera administrativa de la Institución Universitaria de Envigado y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial y auxiliar y el docente de tiempo completo de carrera.

ARTÍCULO 3: Aprobar el siguiente plan institucional de incentivos:

3.1. NO PECUNIARIOS: Todos los empleados que alcancen el nivel de excelencia, en la escala de calificación sobresaliente, contemplados en los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005 y en el Acuerdo 18 de 2008 de la CNSC, recibirán de su jefe inmediato reconocimiento por escrito. También tendrán derecho a un (1) día de permiso remunerado.

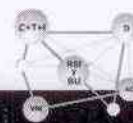
3.2. PARA EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO:

Recibirán del Rector de la Institución un reconocimiento por escrito, Reconocimiento económico de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Y los miembros del equipo tendrán derecho a tres (3) días de permiso remunerado continuos o discontinuos

3.5.2. Para el Segundo Equipo de Trabajo seleccionado:

Reconocimiento económico de uno y medio (1 y 1/2) salarios mínimos mensuales legales vigentes Los miembros del equipo tendrán derecho a dos (2) días de permiso remunerado continuos o discontinuos.

3.5.3. Para el Tercer Equipo de Trabajo seleccionado:



Reconocimiento económico de medio (1/2) salario mínimo. Mensual. Legal. Vigente. Los miembros del equipo tendrán derecho a un (1) día de permiso remunerado.

ARTÍCULO 4: El disfrute de los incentivos otorgados deberá realizarse en la vigencia de un año a partir de la fecha de la premiación.

ARTÍCULO 5: LOS PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS: Están constituidos por reconocimientos económicos, que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad. Dichos incentivos económicos, serán hasta de cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados (artículo 31, Decreto 1567)

PARÁGRAFO: Los Planes de Incentivos No Pecuniarios: Pueden estar conformados por programas de reconocimiento a individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

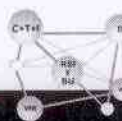
Los Incentivos no Pecuniarios pueden ser becas para educación de pregrado en programas de la Institución, participación en proyectos especiales, publicación de proyectos especiales, publicación de trabajos en los medios de circulación que la Institución disponga para tales efectos, reconocimiento público a la labor meritoria, financiación de investigaciones.

Se asignan los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para los mejores empleados.

ARTÍCULO 6: El programa de incentivos en sus artículos 35 y 36 (Decreto 1567) establecen: forma del acto y recursos. Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos, deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso. La Institución Universitaria de Envigado deberá apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social.

ARTÍCULO 7: PROHIBICIONES: Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concebidos para los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacionales de los funcionarios.

ARTÍCULO 8: Para la Selección anual del mejor empleado (a) de carrera de la entidad de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado



Universidad Ciudad,
para el
Mundo
Plan de Desarrollo 2013-2016

de libre nombramiento y remoción, el mejor docente de tiempo completo de carrera y los mejores equipos de trabajo de la entidad, La Oficina de Gestión Humana, tendrá en cuenta la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y 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, eficacia y efectividad con la que se haya realizado su labor.

ARTÍCULO 9: Serán funciones de la Oficina de Gestión Humana:

9.1. Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.

9.2. Establecer los criterios de selección y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo y de los empleados de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con los parámetros generales.

9.3. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.

PARÁGRAFO: En caso de empate para el primer lugar con algún servidor público (mejor empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, y/o mejor equipo de trabajo) que pertenezcan a la Oficina de Gestión Humana, la calificación será responsabilidad del Rector de la Institución.

En caso que al momento del juzgamiento hubiese algún asomo de conflicto de intereses o causal de impedimento, la persona deberá declararse impedida y será el Señor Rector quien designará al Servidor Público que falle (adhoc.)

ARTÍCULO 10: La selección del mejor empleado de carrera de la Institución universitaria de Envigado y a los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, y del docente de tiempo completo de carrera con desempeño laboral en los niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

Durante el segundo semestre de cada año, La Oficina de Gestión Humana iniciará el proceso de selección del que trata el presente decreto.

En el mes de julio de cada año, la oficina de Gestión Humana, deberá presentar a los jefes de cada proceso, el listado de empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado

el nivel de excelencia y que no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, o durante el proceso de selección.

Dentro de los 10 días siguientes al recibo del listado la oficina de Gestión Humana, seleccionará el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico, el mejor de libre nombramiento y remoción y el docente de tiempo completo de carrera, quienes hayan obtenido las más altas calificaciones.

El de más alta calificación será el mejor empleado de carrera de la entidad.

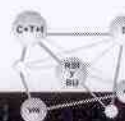
En caso de empate para el primer lugar, se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupe, así:

Para los empleados de los niveles técnicos, asistencial y auxiliar, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos. Para los empleados de los demás niveles, se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, investigaciones, libros, o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales así como su participación en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios, foros y/o figuración en eventos deportivos.

ARTÍCULO 11: Se entiende por Equipo de Trabajo un conjunto de servidores públicos de la Institución con habilidades complementarias, comprometidos con una misión institucional, con objetivos específicos comunes y con proceso sinérgicos que buscan lograr un alto desempeño en el cual todos responden por los resultados.

ARTÍCULO 12: RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD.

Otorgar un reconocimiento a los servidores públicos de la Institución que cumplan 10, 15, 20, 25 ó más años de servicio continuo o discontinuo, que no hayan sido sancionados disciplinariamente.



Dicho reconocimiento consiste en:

12.1. ESCUDO DE LA INSTITUCION, para Servidores Públicos de la Institución en oro, plata y bronce discriminados así:

Por cumplir diez (10) años de servicio continuos: Escudo de Bronce.

Por cumplir quince (15) años de servicio continuos: Escudo de Plata.

Por cumplir veinte (20) años de servicio continuos: Escudo de Oro.

Por cumplir veinticinco (25) años de servicio continuos o más años: Escudo de oro con chispa de circón.

12.1.1. Se entregará el reconocimiento por antigüedad a partir del 2014 para los 10, 15, 20, 25 ó más años de servicio cumplidos.

12.1.2. El premio se otorgará en un acto protocolario en audiencia especial y además se le entregará una mención escrita en letra estilo, hecho que se realizará en el mes de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 13: Adicionar a la resolución 1512 del 20 de abril de 2010 lo siguiente: Los Docentes de Tiempo Completo que se sean beneficiados con el apoyo económico para adelantar sus estudios de Maestría o Doctorado y por alguna razón no se gradúen, deben reintegrar a la Institución los valores reconocidos como apoyo.

ARTICULO 14: Adicionar a la resolución 1512 del 20 de abril de 2010 lo siguiente. Los Docentes de Tiempo Completo que se sean beneficiados con el apoyo económico deberán permanecer en la Institución por un periodo igual al incentivo otorgado luego de obtener el título de Maestría o Doctorado.

ARTICULO 15: Adicionar a la resolución 1512 del 20 de abril de 2010 lo siguiente. Los Docentes de Tiempo Completo que sean beneficiados con el apoyo económico deberán entregar un artículo publicable anual que cumpla con los requisitos exigidos por las revistas Institucionales como mínimo, por el tiempo que se les otorgue dicho beneficio. Este artículo deberá ser entregado a la oficina de Investigaciones a más tardar el 15 de diciembre de cada año.



