

Institución Universitaria de Envigado

Plan de Bienestar Laboral, Incentivos y Reconocimientos

Envigado 2023

 (+57)4 339 1010

 www.iue.edu.co

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



SC 7191-1

Introducción

El presente documento, contiene el Plan de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos [PBLIR], 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 PBLIR para la vigencia 2023, 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 Plan propone como objetivo principal diseñar, organizar, implementar y ejecutar actividades de bienestar que garanticen un ambiente propicio en el desarrollo de las

actividades laborales y facilitará el desempeño de los objetivos institucionales, satisfacer 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

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
TABLA DE CONTENIDO	3
MARCO DE REFERENCIA	6
Definiciones	6
Incentivos	7
Fundamentos normativos	8
OBJETIVOS	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
ALCANCE	11
RESPONSABLES	12
FUNCIONES FRENTE A LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL	

Y EL SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	12
Oficina de Talento Humano	12
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	13
DESARROLLO DEL PLAN	13
Plan de Bienestar Laboral, Incentivos y Reconocimientos	14
1. BENEFICIOS	14
<i>1.1. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS</i>	14
<i>1.2. ACTIVIDADES CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR</i>	15
<i>1.3. PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA</i>	15
<i>1.4. ACTIVIDADES SOCIALES Y FAMILIARES</i>	15
<i>1.5. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD</i>	16
<i>1.6. PLAN SERVIMOS- CONVENIOS</i>	16
<i>1.7. CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO Y DEL DESARROLLO HUMANO</i>	17
<i>1.8. BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL</i>	17
<i>1.9. FONDO PARA LA ATENCIÓN DE CALAMIDADES DOMÉSTICAS</i>	19
<i>1.10. BENEFICIO PARA EJERCER LA DOCENCIA UNIVERSITARIA</i>	19
<i>1.11. BENEFICIO DEL 50% PARA CURSOS DE EXTENSIÓN EN LA IUE</i>	19
<i>1.12. BENEFICIO POR CULMINACIÓN ESTUDIOS PREGRADO Y POSGRADO</i>	20

2. INCENTIVOS 20

2.1. INCENTIVO POR USO DE BICICLETA, SCOOTER O MONOPATÍN ELÉCTRICO AL SITIO DE TRABAJO 20

2.2. ESTÍMULOS PARA EDUCACIÓN 22

2.2.1. ESTÍMULOS PARA EDUCACIÓN TECNOLÓGICA, PREGRADO Y ESPECIALIZACIÓN 22

2.2.2. ESTÍMULOS EDUCATIVOS PARA MAESTRÍA 22

2.2.3. ESTÍMULOS EDUCATIVOS PARA DOCTORADO Y POST - DOCTORADO 22

2.2.4. ESTIMULO EDUCATIVO DEL 50% A SERVIDORES PÚBLICOS E HIJOS PARA ESTUDIOS DE PREGRADO Y POSGRADO EN LA IUE 25

3. RECONOCIMIENTOS POR EL DESEMPEÑO LABORAL Y SERVICIOS PRESTADOS A LA INSTITUCIÓN 26

3.1. SELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS 27

3.2. RECONOCIMIENTO NO PECUNIARIO POR PERMANENCIA EN EL SERVICIO DURANTE DOS (2) O MÁS QUINQUENIOS 27

3.3. RECONOCIMIENTOS SIMBÓLICOS O EXALTACIÓN PÚBLICA POR SERVICIO A LA INSTITUCIÓN 29

3.4. RECONOCIMIENTO NO PECUNIARIO POR PARTICIPACIÓN EN LOS DIFERENTES COMITÉS INSTITUCIONALES 29

3.5. RECONOCIMIENTOS NO PECUNIARIOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO

29

DISPOSICIONES FINALES	30
Partida presupuestal	30
Limitaciones	31
Aspectos no regulados e interpretación	31
REFERENCIAS	32

Marco de Referencia

Diagnóstico de necesidades

El PBLIR 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. (D.A.F.P. 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	1952	2019	En los numerales 4 y 5 del artículo 37: 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 del Consejo Directivo	de 013	2014	Por el cual se expide el estatuto de Bienestar universitario de la Institución Universitaria de Envigado
Acuerdo Estatutario del Consejo Directivo	de 013	2016	Por medio se reforma el Estatuto General de la Institución Universitaria de Envigado y se derogan unas disposiciones
Acuerdo del Consejo Directivo	de 019	2019	Por medio del cual se derogan los Acuerdos N° 263 de 2005 y 424 de 2009 y se dictan otras disposiciones

Acuerdo del Consejo Directivo	de 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 del Consejo Directivo	de 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 2023.

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 PBLIR 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 PBLIR establece la ruta a seguir para la vigencia 2023 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 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 PBLIR 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 PBLIR para la vigencia 2023. 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 2022 y los resultados de la implementación del PBLIR de la vigencia 2022. Los diagnósticos

referenciados permitieron identificar criterios fundamentales para la construcción del presente plan.

De lo anterior se deriva el siguiente plan:

Plan de Bienestar Laboral, Incentivos y Reconocimientos

Contiene los programas orientados a crear, mantener y menorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permite 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 la Oficina de Talento Humano.

La encuesta realizada en el año 2022 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, financieros, deportivos, comerciales, entre otros.

1. Beneficios

Son todas las prerrogativas que tienen los servidores públicos de la IUE por el solo hecho de ser parte de la institución y están encaminadas a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias

1.1. Actividades deportivas y recreativas

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

- d. 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.
- e. Programas de gimnasio: El servidor público podrá hacer uso de uno punto cinco (1.5) horas semanales en la jornada laboral para asistir al gimnasio institucional; lo anterior, coordinado con el jefe inmediato y sin afectar la prestación del servicio.
- f. El gimnasio institucional será gratuito para los funcionarios públicos, docentes de la IUE y para su cónyuge y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

1.2. Actividades caja de compensación familiar

Solicitar a la caja de compensación familiar acompañamiento en temas relacionados con la salud, vivienda, educación, nutrición, recreación, deporte y actividades culturales y permitir la participación de los servidores públicos y sus familias en las actividades ofertadas por esta.

1.3. 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.

1.4. Actividades sociales y familiares

- 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, el disfrute de este estímulo deberá ser solicitado a través del sistema G+. Posterior a la actividad deberá presentarse ante la oficina de Talento Humano las evidencias de dicha jornada (listado de asistencia y fotos).

- b. *Encuentros de bienestar laboral*: Actividad con los servidores públicos de las IUE a fin de fomentar la integración de estos con sus equipos de trabajos y personal directivo de la Institución.
- c. *Beneficio por día de cumpleaños*: Los servidores públicos de la Institución podrán disfrutar de una jornada laboral libre el día de su cumpleaños o dentro de los 7 días siguientes al mismo, igualmente se hará entrega de souvenir institucional. Dicho permiso deberá ser coordinado con el jefe inmediato y se solicitará su aprobación por

parte de Talento Humano a través del sistema G+.

- d. *Conmemoración día servidor público*: se realizará con los funcionarios y docentes de la Institución una actividad de celebración del día del servidor público, en esta actividad se hará reconocimiento público a los mejor calificados (por nivel) y a la trayectoria institucional a partir de 20 años de servicio continuos.
- e. *Celebración día del docente*: Se programará actividad para la conmemoración del día del docente.
- f. *Día de la familia semestral*: En cada uno de los semestres del año 2023 se otorgará un día de descanso remunerado para que el servidor público comparta con su familia, estos días no son acumulables y se disfrutaran en las fechas establecidas en el cronograma institucional.
- g. *Integración día de la familia*: en el mes de octubre se realizará integración familiar donde los funcionarios podrán compartir en las instalaciones de la IUE con su núcleo familiar.
- h. Las demás actividades sociales que se consideren pertinentes a fin de fortalecer la integración laboral, la identidad cultura y la satisfacción de los funcionarios con el ambiente laboral.

1.5. *Actividades de prevención y promoción de la salud*

- a. Campañas y programas 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. Semana de la salud

- b. Se realizarán actividades de promoción de estilo de vida saludable a los funcionarios y docentes.
- c. Actividades de salud mental: Acompañamiento permanente en salud mental a través de la oficina de bienestar institucional.

1.6. *Plan servimos- convenios*

Gestión de convenios con entidades relacionadas con áreas de salud integral, comercio, educación, financieras, etc. que garantice buenos descuentos y beneficios generales para los funcionarios de la IUE y sus familias.

1.7. *Capacitación para el trabajo y del desarrollo humano*

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

○ *Talleres de artes y habilidades para la vida en:* a.

Gastronomía

- b. Manualidades
- c. Recreación para eventos sociales
- d. Finanzas para el hogar
- e. Liderazgo
- f. Trabajo en equipo
- g. Atención al cliente y prestación del servicio

- h. Que haber motivacional y tolerancia al fracaso
- i. Resolución de conflictos y manejo de las relaciones laborales.
- j. 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 correspondiente de la nómina; Cuando, habiendo solicitado la inscripción a un taller o capacitación, el funcionario no se certifique se descontara de su nómina el valor que la institución haya pagado por su inscripción al respectivo taller.

1.8. Buena calidad de vida laboral

Refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el funcionario como satisfactorios y propios 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 vida laboral, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para su desarrollo laboral.

1.8.1. Clima organizacional

- Medición del clima organizacional; se realizará con el objetivo de conocer la percepción de los funcionarios con relación al ambiente laboral.
- Intervención de clima laboral; teniendo en cuenta el resultado obtenido en la última medición de clima organizacional realizada, se diseñará el plan de intervención necesario de conformidad con los resultados obtenidos.
- Capacitación/talleres o charlas con apoyo de entidades como la ARL, caja de compensación, fondo de pensiones, procurando el mejoramiento continuo del clima laboral.
- Realización de encuestas de riesgo psicosocial, perfil sociodemográfico, entre otros:
- la Oficina de talento humano, realizará y/o actualizará periódicamente el perfil sociodemográfico de los funcionarios y docentes de la IUE con el objetivo de conocer y caracterizar esta población.

1.8.2. Actividad de sensibilización y preparación para retiro por pensión

Estas actividades se programarán con el fin de facilitar la adaptación al cambio de los funcionarios públicos que están próximos a cumplir los requisitos establecidos para recibir la pensión de vejes.

1.8.3. *Beneficio para lentes y monturas*

La institución otorgará una vez al año apoyo económico para la adquisición de lentes y/o monturas por valor de ocho (8) salarios mínimos diarios legales vigentes, que para la vigencia del año 2023 equivale a trescientos nueve mil trescientos treinta y tres pesos (\$ 309.333).

○ *Requisitos.*

1. Llevar más de seis (6) meses de vinculación a la Institución.
2. Presentar solicitud del beneficio en la Oficina de Talento Humano a través del sistema G+.
3. Aportar formula del médico especialista y factura de compra con fecha de emisión no mayor a tres (3) meses

1.8.4. *Horarios laborales flexibles:*

Con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en el trabajo, así como la satisfacción y motivación de los funcionarios, sin afectar los servicios a su cargo y dando cumplimiento a las cuarenta y cuatro horas laborales semanales, la IUE adecuara horarios laborales flexibles para atender los deberé de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañero permanente, a sus hijos menores, adulto mayor o familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, la adecuación de estos horarios deberán ser previamente acordado con el jefe inmediato y aprobado por la jefe de Talento Humano. La IUE brinda a sus funcionarios las siguientes opciones de horario flexible:

- De lunes a viernes de 7:00 am a 4:30 pm con media hora de almuerzo
- De lunes a jueves de 7:30 am a 5:30 pm y viernes de 7:00 am a 5:00 pm con una hora de almuerzo

○ *Requisitos:*

1. Solicitar la aprobación del beneficio mediante el sistema G+
2. Diligenciar y adjuntar a la solicitud los formatos F-TH0070 y F-TH0071
3. Adjuntar registro civil correspondiente para acreditar el parentesco
4. Anexar los documentos médicos que certifiquen la discapacidad (cuando aplique)

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

○ *Requisitos*

1. El préstamo no podrá superar la capacidad de endeudamiento del empleado.
2. El comité de Gestión y Desempeño analizará y estudiará cada una de las solicitudes.

1.10. Beneficio para ejercer la docencia universitaria

Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria en hora catedra hasta por 5 horas semanales. El otorgamiento de este beneficio estará sujeto a las necesidades del servicio a juicio del jefe de la entidad.

1.11. Beneficio del 50% para cursos de extensión en la IUE

La IUE aportará a los funcionarios públicos, docentes de carrera e hijos, hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor de los cursos de extensión académica que 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 descuenta cualquier suma de dinero pendiente.

1.12. Beneficio por culminación estudios pregrado y posgrado

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

2. Incentivos

Propuestas planteadas con el fin de impulsar a los funcionarios para la mejora constante en su rendimiento laboral.

2.1. Incentivo por uso de bicicleta, scooter o monopatín eléctrico al sitio de trabajo

La IUE concederá un incentivo económico de hasta un (1) salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez, para la compra de bicicleta o bicicleta asistida, scooter o monopatín eléctrico, para los servidores públicos que se vinculen a las estrategias de disminución de uso de vehículos para trasladarse al lugar de trabajo, teniendo presente las excepciones consagradas en la ley.

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

Así mismo al servidor público que use, como medio de transporte habitual para trasladarse al lugar de trabajo, bicicleta o bicicleta asistida, scooter o monopatín eléctrico se le otorgara media hora de jornada laboral al inicio de esta los días que use dicho medio de transporte, 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.

1. Llevar más de un (1) año de vinculación a la Institución.
2. Haber obtenido 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.
3. 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.

1. 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:
 - a. Cuando el empleado se retire del programa sin justa causa
 - b. No cumplir con los compromisos adquiridos.
 - c. Renuncia al cargo en forma injustificada
 - d. Destitución o insubsistencia.
2. Hacer uso de la bicicleta para su desplazamiento al lugar de trabajo, mínimo tres (3) días laborales a 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, otorgada en este plan para su desplazamiento.
3. Portar permanentemente los implementos de protección personal exigidos en la Ley.
4. Diligenciar cada día laboral que haga uso de la bicicleta, la planilla correspondiente al registro de ingreso a las instalaciones de la IUE, la cual se encuentra disponible.

2.2. *Estímulos para educación*

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.

2.2.1. *Estímulos para educación tecnológica, pregrado y especialización*

La IUE aportará a los funcionarios de carrera administrativa hasta el 70% sobre el valor neto de la matrícula, en los niveles de formación tecnológica, pregrado y especialización.

2.2.2. *Estímulos educativos para maestría*

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 Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.5 sobre financiación de la educación formal.

2.2.3. *Estímulos educativos para doctorado y post - doctorado*

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. Respecto al beneficio educativo para docentes se encuentra estipulado en el Acuerdo del Consejo Directivo No 000024 de 28 de septiembre de 2017, el cual reglamenta los estímulos académicos para los docentes de la IUE.

Nota 1. Los funcionarios que deseen ser beneficiarios de cualquiera de los estímulos de educación formal deberán presentar la solicitud ante la Oficina de Talento Humano por medio del sistema G+, las solicitudes elevadas serán presentadas ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional para su evaluación y posible aprobación.

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 se comprometen 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 de estudio, no presentar los trabajos por negligencia, no culminar el semestre o anualidad según el pensum académico, entre otros.
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.

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 de su liquidación.

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

Nota 6. Se exceptúan de los beneficios anteriormente descritos 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, salvo que los mismo sean brindados por aliados (ARL, CCF, AFP, EPS...) en forma gratuita para la entidad, así mismo tendrán derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

○ *Requisitos para acceder al beneficio educativo*

1. 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.
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 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 periodo.

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

○ *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 exigirá devolver el costo subsidiado hasta 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.
 5. No se reconocerá ningún valor o porcentaje para la elaboración de tesis para optar el título respectivo, ni costos para derechos de grado.
 6. 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.
- La partida presupuestal destinada para este fin se distribuirá porcentualmente así:
1. Nivel Directivo, 20%.
 2. Nivel Asesor, 10%.
 3. Nivel profesional, 30%.
 4. Nivel Técnico, 20%.
 5. Nivel asistencial, 20%.

6. 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.

2.2.4. Estimulo educativo del 50% a servidores públicos e hijos para estudios de pregrado y posgrado en la IUE

Por medio de la Resolución N°000935 de 11/DIC./2019, la IUE otorgara beneficio de hasta el 50% del valor de la matrícula de pregrado para sus funcionarios, estos son: docentes de carrera, empleados de carrera, funcionarios de libre nombramiento y remoción, y empleados en provisionalidad, haciéndose extensivo dicho beneficio para sus hijos. Este beneficio deberá ser solicitado por el sistema G+ y la aplicación de este se verá reflejado en la liquidación de matrícula del semestre inmediatamente posterior.

○ *Requisitos para el funcionario*

1. Llevar como mínimo un (1) año de vinculación a la entidad.
2. El empleado debe tener calificación sobresaliente para poder acceder al beneficio.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos dos años, según certificado actualizado expedido por la procuraduría.
4. Estar a paz y salvo por todo concepto de derecho pecuniarios con la Institución.
5. Realizar la solicitud del beneficio a través del sistema G+
6. No aplica para estudiantes que hayan tenido reingresos.
7. El estudiante debe estar a paz y salvo por concepto de derechos pecuniarios con la Institución.
8. El estudiante que solicite este beneficio pierde el derecho a reclamar reembolso por concepto de matrícula.

9. Además de los requisitos previamente relacionados, el estudiante (funcionarios o hijos) deberá cumplir con los siguientes requisitos:
- Formato F-TH-0013 debidamente diligenciado (para hijos de funcionario) ○ Formato F-TH-0014 debidamente diligenciado (para funcionario) ○ Adjuntar al formato de referencia copia del certificado de registro civil de nacimiento, cuando se solicita el beneficio para hijos de funcionarios por primera vez.
 - No ser beneficiario simultáneamente de otro estímulo educativo. ○ No estar disfrutando de ningún otro beneficio económico, ofrecidas por la institución para la matrícula
 - Acreditar un rendimiento académico promedio igual o superior a 3.5 sobre una escala de 5.0 o su equivalente en otras escalas en el período inmediatamente anterior. cuando se trate de estudiantes nuevos no se aplicará este requisito por sustracción de materias.
 - Adjuntar al formato copia de la liquidación de matrícula
 - Si el estudiante cancela el semestre pierde el derecho a volver a solicitar el beneficio y deberá reembolsar a la institución el valor subsidiado para el semestre o cancelado.

○ *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:

1. Mejor evaluación de desempeño.
2. Mayor tiempo de vinculación laboral.
3. Mujer u hombre cabeza de familia.
4. Menor número de beneficios obtenidos durante la vinculación laboral.
5. Igualmente tendrán prevalencia los funcionarios que ya vienen siendo beneficiarios del programa de estímulos educativos, ello con el fin de garantizar su permanencia en el respectivo programa académico.

3. *Reconocimientos por el desempeño laboral y servicios prestados a la institución*

Los programas de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social

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

3.1 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 Oficina Jurídica, y Rector, considerados como la alta dirección, para estos últimos el reconocimiento se hará por votación secreta que realizarán los demás empleados IUE.

Los anteriores reconocimientos se harán anualmente, en la actividad realizada con ocasión de la conmemoración del día del servidor público. Los empleados favorecidos con el reconocimiento gozarán además de un día de descanso remunerado.

3.2. Reconocimiento no pecuniario por permanencia en el servicio durante dos (2) o más quinquenios. A los empleados públicos de la IUE, vinculados se les reconocerá un incentivo no pecuniario consistente en:

1. Un día de descanso remunerado para quienes cumplan 10 o 15 años de vinculación continua o discontinua.
2. Dos días de descanso remunerado para quienes cumplan 20 años de servicio de manera continua o discontinua.

3. 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).

 4. La institución brindará un incentivo que se podrá disfrutar con un plan de turismo y/o para inversión educativa formal en pregrado, posgrados o pasantías nacionales o internacionales, así:
 - 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:*
1. contar con una calificación satisfactoria en su última evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicios, para el caso de los funcionarios que son evaluados con una escala de calificación que evidencie el desempeño satisfactorio, será el Comité de Gestión y Desempeño quien reconocerá dicho requisito.
 2. No haber sido sancionado disciplinariamente en los dos últimos años anteriores a la fecha de cumplimiento del tiempo exigido para el otorgamiento del incentivo.
- *Reglamentación*
3. 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.
 4. 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.

5. 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.
6. El presente incentivo no constituye salario y es aplicable solo a partir del cumplimiento del tiempo requerido.
7. 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.
8. El beneficiario aportará toda la documentación pertinente para disfrutar del estímulo respectivo.
9. El funcionario cuyo nombramiento sea declarado insubsistente o presente renuncia, no tendrá derecho a reclamar dicho incentivo.

10. En caso de no poder disfrutar el beneficio en la vigencia que se cumpla el requisito de tiempo de servicio, por caso fortuito o fuerza mayor, se concede un plazo de seis (6) meses para solicitar el incentivo de referencia, los términos serán contados a partir de la fecha de cumplimiento de los años de servicio; las circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor deberán ser comunicadas a la Oficina de Talento Humano en tiempo pertinente.

3.3. *Reconocimientos simbólicos o exaltación pública por servicio a la Institución*

Serán objeto de reconocimiento en cada anualidad por su labor meritoria al servicio de la Institución, mediante resolución motivada con copia a la hoja de vida, en el acto público anual de conmemoración del día del servidor público, los funcionarios que hayan cumplido 10, 15, 20, 25, 30 o más años al servicio de la Institución.

3.4. *Reconocimiento no pecuniario por participación en los diferentes comités Institucionales*

La institución concederá un día de descanso remunerado para los funcionarios que participen en la brigada de emergencia, comité de emergencia, el COPASST, comité de convivencia laboral, comité de aseguramiento de la calidad y gestores éticos.

3.5. *Reconocimientos 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.

○ *Condiciones y Requisitos*

1. El equipo tendrá un número que lo identificará a lo largo del proceso.
2. El Comité establecerá los requisitos para la aplicación del presente incentivo.
3. 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 laboral.
4. El plan no podrá superar el tope de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el equipo.
5. 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.
6. Sus miembros deben ser empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción; y provisionales.
7. No haber sido sancionados disciplinariamente en los dos (2) años inmediatamente anteriores a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
8. Acreditar el nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
9. Cada equipo de trabajo estará conformado por un número mínimo de tres funcionarios, y provenientes de una o varias áreas, o procesos transversales.
10. 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.
11. 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.
12. El de los equipos de trabajo, se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de este 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.

Disposiciones Finales

Requisitos generales para recibir beneficios

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año o en su defecto al tiempo requerido en cada beneficio.
2. 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.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Partida presupuestal

Con el propósito de ejecutar y cumplir los objetivos del presente Plan, la IUE incluirá en su presupuesto anual para el año 2023, 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 PBLIR.

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/wpcontent/uploads/2020/05/PDM_Envigado_2020.pdf
- Congreso de la República. (2002, 05 de febrero). *Ley 734 de 2002*. DO. 44.708.
http://www.secretariasenado.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.secretariasenado.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.secretariasenado.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.secretariasenado.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.secretariasenado.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.secretariasenado.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.mineduacion.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/>

YOC

Yuliana Ochoa Calle
Jefe Oficina Talento Humano

Elaboró: Monica Johana Valencia Avendaño Profesional Universitaria Talento Humano Firma: <i>Johana Valencia</i>	Revisó: José Leonardo zapata Vergara Vicerrector Administrativo y Financiero. <i>JOSE LEONARDO ZAPATA VERGARA</i> Firma:
--	--