

POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

RESOLUCIÓN N°

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Incentivos No Pecuniarios y Pecuniarios en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid para el año 2017”

EL RECTOR

En uso de sus facultades legales y reglamentarias en especial las conferidas por los literales a) y e) del artículo 24 del Acuerdo 10 del 21 de abril de 2008 Estatuto General del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y en concordancia con la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.10.8 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública N°1083 del 26 de mayo de 2015, Acuerdo N° 07 del 21 de mayo de 2004 y

CONSIDERANDO,

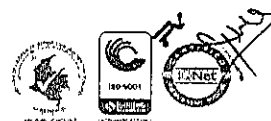
1. Que el Artículo 2.2.10.8 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública N°1083 de 2015 señala que con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán adelantar programas de incentivos.
2. Que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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.
3. Que el Artículo 2.2.10.9, del Decreto Único Reglamentario N°1083 de 2015, señala que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.
4. Que el Artículo 2.2.10.10, del Decreto Único Reglamentario N°1083 de 2015, señala que el otorgamiento de los incentivos, para el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en evaluación 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 de su funcionamiento como equipo trabajo.
5. Que cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates con sujeción a lo señalado en el Decreto Único Reglamentario N°1083 de 2015.

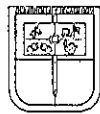
201705000506

16/06/2017 14:16:24

DIRECCION DE GESTION HUMANA

RESOLUCION





POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID
RESOLUCIÓN N°

6. Que el artículo 33, de la Ley 734 de 2002 - Código Disciplinario Único, estipula como derecho de los servidores públicos, a disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
7. Que el Acuerdo No. 07 del 21 de mayo de 2004 "Por el cual se adopta el Sistema de Estímulos para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid", otorgó facultades al Rector para que mediante Resolución Rectoral establezca anualmente el Plan de Incentivos de la Institución.
8. Que en las sesiones del Comité de Incentivos del 9 de febrero y 4 de mayo de 2017, se presentó y recomendó para adopción por parte del señor Rector el siguiente Plan de Incentivos.

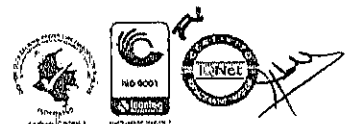
En virtud de todo lo anteriormente expuesto,

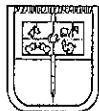
RESUELVE:

ARTICULO 1º Adoptar el Plan de Incentivos no pecuniarios para el mejor empleado de carrera de la entidad, los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, correspondientes al período a evaluar entre el 01 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

ARTÍCULO 2º. Aplicación de Incentivos No Pecuniarios. En el año 2017 la Institución adopta como Incentivos No Pecuniarios los siguientes:

- a. **Programa de Turismo:** Valorados en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. Este incentivo se aplicará en forma diferencial así:
 1. Para el mejor empleado de carrera administrativa de toda la entidad: programa de turismo hasta por un valor de Cuatro Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (4SMLMV) y para su disfrute hasta (3) tres días hábiles de permiso remunerado, no acumulables con el período de vacaciones.
 2. Para el mejor empleado de carrera administrativa de los niveles Profesional, Técnico, y Asistencial un programa de turismo hasta por un valor de Dos Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (2SMLMV) y para su disfrute hasta (2) dos días hábiles de permiso remunerado, no acumulables con el período de vacaciones.





POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

RESOLUCIÓN N°

- e. **Reconocimientos Públicos a la Labor Meritoria.** Además del otorgamiento de los incentivos establecidos en esta Resolución, los empleados que se hagan merecedores a dichos reconocimientos, recibirán mención especial por su labor meritoria con copia a la hoja de vida.

PARAGRAFO: 1. Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia tendrá reconocimiento por parte del superior inmediato, el que se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

PARAGRAFO: 2. El funcionario seleccionado como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Institución, podrá acceder a seleccionar un incentivo No Pecuniario de los establecidos en esta Resolución y cuyo monto será por un valor de Cuatro Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (4SMLMV) y para el disfrute del Incentivo de Turismo Social hasta (3) tres días hábiles de permiso remunerado, no acumulables con el período de vacaciones.

PARÁGRAFO: 3. Los empleados de carrera administrativa de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial seleccionados como los mejores, sólo podrán escoger uno (1) de los incentivos detallados en este artículo.

ARTÍCULO 3°. El funcionario que resultase elegido como mejor empleado de Carrera Administrativa de toda la Institución solo optará por este premio. No será seleccionado como mejor empleado en su respectivo nivel.

ARTÍCULO 4°. **Incentivos Pecuniarios.** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo.

Como incentivo Pecuniario de la vigencia, se otorgará la suma de Ocho Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (8SMLMV) los cuales serán distribuidos entre los mejores equipos de trabajo que alcancen el cumplimiento del 90% o más, de las metas definidas en el Plan Operativo de la vigencia y que en la evaluación de los factores logren alcanzar un porcentaje no inferior al 70% (21 puntos) del valor total (30 puntos).

El Comité de Incentivos definirá la proporción del incentivo pecuniario que se adjudicará a cada uno de los equipos que resulten seleccionados como los Mejores.

ARTÍCULO 5°. Los respectivos Incentivos Pecuniarios se entregarán al Líder del área respectiva con el fin de que realice la distribución entre los integrantes del equipo e informe a la Coordinación de Desarrollo Laboral sobre la distribución o utilización de dichos recursos.





POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

RESOLUCIÓN N°

Se fijará como término para la utilización de este incentivo la vigencia del año 2018 en un periodo no mayor al mes de noviembre de 2018.

b. Aportes de Estudio Para Educación Formal. Estos aportes se realizarán en valor de Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes y solo por un (1) semestre para estudios de pregrado y posgrado, siempre y cuando el empleado acredite estudios en una institución educativa aprobada por el ICFES, fijándose como plazo para acceder a este incentivo el mes de noviembre del año 2018, de acuerdo a la siguiente clasificación:

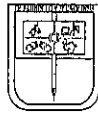
1. Para el mejor empleado de Carrera Administrativa de toda la entidad: reconocimiento hasta por un valor de Cuatro Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, (4SMLMV) correspondientes al valor de la matrícula por un solo semestre, durante el año en el cual se aplica el incentivo.
2. Para el mejor empleado de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles Profesional, Técnico, y Auxiliar reconocimiento hasta por un valor de Dos Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (2SMLMV), correspondiente a la matrícula por un (1) solo semestre, durante el año en el cual se aplica el reconocimiento.

Los aportes de estudio para educación formal solo corresponden al valor de la matrícula de un semestre y no incluyen desplazamientos al lugar de formación, ni costos de estadía y sostenimiento, si el lugar de estudios es fuera de la ciudad o municipio donde labora el empleado ganador del incentivo.

c. Financiación de Investigaciones. La Institución brindará al empleado que seleccione este incentivo hasta Seis Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (6SMLMV) para adelantar proyectos de Investigación que tengan relación y coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional y estar previamente aprobado por la Vicerrectoría de Docencia e Investigación y/o Dirección de Investigación y Posgrados, fijándose como plazo para acceder a este incentivo el mes de noviembre del año 2018.

d. Publicación de Trabajos en Medios de Circulación Nacional E Internacional. La Institución brindará al empleado que seleccione este incentivo hasta Seis Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (6SMLMV) para la publicación de trabajos en medios de circulación Nacional e Internacional siempre y cuando estén ligados a trabajos de investigación que tengan relación y coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional, fijándose como plazo para acceder a este incentivo el mes de noviembre del año 2018.





POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

RESOLUCIÓN N°

ARTÍCULO 6°. Incentivos No Pecuniarios para los Equipos de Trabajo. Como Incentivo No Pecuniarios para los equipos de Trabajo se otorgará a cada uno de los miembros de los equipos de Trabajo seleccionados como los Mejores, un día de descanso remunerado, teniendo en cuenta que no se afecte la prestación del servicio del área.

ARTICULO 7° Los incentivos concedidos a los empleados del Politécnico en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no modifican el régimen salarial y el prestacional de los empleados.

ARTÍCULO 8° Los incentivos serán personales e intransferibles por parte del funcionario que resulte beneficiado y se entregarán únicamente para el incentivo seleccionado.

ARTÍCULO 9° El Comité de Incentivos establecerá el procedimiento para dirimir los casos de empate en el puntaje obtenido por dos (2) o más empleados y que correspondan al primer lugar, de conformidad con el Parágrafo del Artículo 24 del Acuerdo 07 del 21 de mayo de 2004.

ARTÍCULO 10° Para el cumplimiento de los beneficios otorgados a través de esta Resolución, se tendrá en cuenta el rubro presupuestal de Capacitación, Adiestramiento y Reinducción y Premios y Estímulos que se relacionan con la aplicación directa de cada incentivo seleccionado por los beneficiarios.

ARTÍCULO 11°. La Institución podrá celebrar convenios interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para dar cumplimiento al Plan de Incentivos y en especial para el otorgamiento de los relacionados con el turismo social y aportes de estudio para educación formal.

ARTÍCULO 12° Para el reconocimiento de los incentivos contemplados en la presente Resolución, el funcionario seleccionado, deberá aportar a la Coordinación de Desarrollo Laboral las cotizaciones y para el aporte de estudio para educación formal, deberá presentar la respectiva factura y el certificado de estudios expedido por una institución educativa legalmente reconocida.

ARTÍCULO 13°. El acto administrativo mediante el cual se concedan incentivos deberá ser motivado y contra él no procederá ningún recurso.





POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

RESOLUCIÓN N°

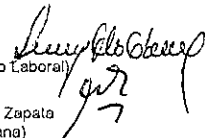
ARTÍCULO 14° La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

JOHN FERNANDO ESCOBAR MARTÍNEZ

Rector

 Proyectó: Lucy Jaramillo Gómez
(Profesional Especializada Desarrollo Laboral)

 Revisaron: Carlos Eduardo Ortega Zapata
(Director Gestión Humana)

 Fabio León Volásquez Suárez
(Jefe Oficina Asesora Jurídica)



