



RESOLUCIÓN NÚMERO 202600124
23-01-2026

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITM EN LA VIGENCIA 2026**

EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA - ITM, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial conferidas por el Decreto 1083 de 2015, el Acuerdo 11 del 11 de abril de 2025 - Estatuto General

CONSIDERANDO

Que, la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA - ITM, de conformidad con el artículo 2º de Acuerdo N° 11 del 11 de abril de 2025, por medio del cual se expide el Estatuto General, indica que, el ITM es una Institución Universitaria de Educación Superior, establecimiento público del orden municipal, con patrimonio propio, autonomía administrativa y personería jurídica, creado por Decreto 180 de 1992, previa autorización del Concejo de Medellín mediante Acuerdo número 42 de 1991, y cuyo carácter académico fue reconocido mediante Resolución número 6190 de 2005 expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que, el Rector de conformidad con lo prescrito en el Acuerdo N° 11 del 11 de abril de 2025, es el representante legal, ordenador del gasto y primera autoridad ejecutiva de la institución, y tiene bajo su responsabilidad cumplir y hacer cumplir la Constitución y la Ley, celebrar, expedir y suscribir todos los actos administrativos necesarios para el cumplimiento de los fines propios de la entidad.

Que, el título 10 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, reglamenta lo referido al sistema de estímulos para los empleados públicos, estableciéndose la obligación para todas las entidades públicas de organizar programas de estímulos, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que, el artículo 2.2.10.8 del mismo Decreto, estipula que, los planes de incentivos se enmarcan en los planes de bienestar social y 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.

Que, el artículo 2.2.10.9 ibidem, establece 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.





Que, dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos y, en todo caso, los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

Que, el artículo 2.2.10.10 Ibidem, indica que, 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 y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, cuyos criterios serán definidos por el Comité de Incentivos.

Que, el artículo 2.2.10.11 Ibidem, faculta a cada entidad para establecer 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 referido Decreto.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. DEL PLAN DE INCENTIVOS: Bajo el marco de las disposiciones legales vigentes, se establecen en esta norma los criterios generales para la adopción del Plan Anual de Incentivos del ITM vigente para el año 2025 como reconocimiento al nivel de excelencia de los empleados del ITM y, del equipo de trabajo que ocupe el primer lugar en la calificación de los resultados según los criterios establecidos.

PARÁGRAFO: Se entiende por nivel sobresaliente de los empleados, el que se logra cuando el puntaje total de la calificación de evaluación de desempeño es mayor o igual al 90%.

ARTÍCULO 2. DE LAS CATEGORÍAS PARA EMPLEADOS: El nivel de excelencia en los empleados se reconocerá conforme a las siguientes categorías:

1. Mejor empleado de carrera.
2. Mejor empleado de carrera administrativa del nivel.
3. Mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico.
4. Mejor empleado de carrera administrativa del nivel.
5. Mejor empleado de libre nombramiento y remoción (Diferentes a Gerentes Públicos).
6. Mejor empleado de libre nombramiento y remoción (Gerentes Públicos).





ARTÍCULO 3. DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO: Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden pertenecer o no a una misma dependencia.

PARÁGRAFO: Se entiende por nivel de excelencia de los equipos de trabajo, aquel que se logra por aquellos equipos que obtengan un puntaje total en la evaluación del trabajo en equipo igual o superior a ochenta (80) puntos en la escala de cien (100), obteniendo el reconocimiento al equipo que logre el mayor puntaje dentro de la escala. En caso de que ningún equipo de trabajo alcance los ochenta (80) puntos de la calificación, como mínimo, no habrá lugar a la premiación y en caso de presentarse empate entre equipos de trabajo, este se dirimirá a través de sorteo.

ARTÍCULO 4. DE LOS FINES: El programa de incentivos, como componente tangible del sistema de estímulos del ITM, está orientado a:

1. Crear condiciones favorables para el desarrollo del trabajo, con el fin de que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
2. Reconocer y premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia.
3. Fomentar el mejoramiento del servicio, la eficiencia con que se realiza la labor de los equipos y el fortalecimiento de la articulación del trabajo entre los empleados de la entidad y el modelo de gestión por procesos.

ARTÍCULO 5. COMITÉ DE INCENTIVOS: El Comité de Incentivos es la instancia responsable de la formulación y ejecución del plan de incentivos anual de la Institución en el marco del presente reglamento, el cual está conformado por los siguientes funcionarios:

1. Vicerrector General, quien hará las veces de presidente de este Comité.
2. Director Operativo de Bienestar.
3. Director Operativo de Investigación.
4. Presidente de la Comisión de personal.
5. Director de la Dirección de Talento Humano, quien hará las veces de secretario técnico de este Comité.

PARAGRAFO 1: El Plan Anual de Incentivos del ITM será adoptado por Resolución Rectoral, para lo cual el Comité de Incentivos recomendará una formulación de dicho plan en el marco de las posibilidades presupuestales definidas para la presente vigencia fiscal y basado en las finalidades de este, acorde con lo estipulado en la normativa vigente.

PARAGRAFO 2: En caso de existir, en situaciones específicas, conflicto de interés o inhabilidad de alguno de los miembros del Comité de Incentivos, este deberá declararse impedido y el Rector designará un funcionario ad hoc





para su reemplazo.

ARTÍCULO 6. DEL TIPO DE INCENTIVOS: El Plan de Incentivos, como parte del componente de bienestar laboral de la Institución, está orientado a la generación de condiciones que se traduzcan en el crecimiento personal de los empleados, así como en la motivación y generación de condiciones para el fortalecimiento de su calidad de vida, razón por la cual, los beneficios a reconocer a empleados y equipos de trabajo del ITM, estarán representados en el otorgamiento de incentivos conforme lo establece la normativa vigente, los cuales se disfrutarán en los términos y condiciones que se fijan más adelante en esta resolución.

ARTÍCULO 7. PROCLAMACIÓN: En concordancia con la normativa vigente, con antelación al primero de diciembre de cada año, el Rector mediante acto administrativo motivado, previo informe del proceso adelantado para la ejecución del plan de incentivos y previa recomendación del Comité de Incentivos proclamará y hará entrega de los incentivos que se definan mediante el presente acto administrativo para empleados y equipos de trabajo.

PARÁGRAFO: Los incentivos aquí concedidos, no modifican el régimen salarial ni prestacional de los empleados.

ARTÍCULO 8. DE LOS RECURSOS: Para la ejecución del presente Plan de Incentivos, se definirá el rubro presupuestal correspondiente.

CAPÍTULO II DE LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y GERENTE PÚBLICO

ARTÍCULO 9. DE LOS REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la fecha de selección.
3. Acreditar el nivel de sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente a la calificación final del periodo inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 10. DE LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS: Para seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa, los mejores empleados de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y el mejor Gerente Público, se procederá de la siguiente manera:

a. Previo a la proclamación de los mejores empleados, el presidente del Comité de Incentivos de la Institución dará inicio al proceso de selección, para lo cual solicitará a la Dirección de Talento Humano el listado de los funcionarios cuyas calificaciones, con corte al 31 de enero del año en curso, hayan alcanzado el nivel sobresaliente y cumplan





con los requisitos establecidos en el artículo 9 de la presente Resolución.

b. La Dirección de Talento Humano certificará al Comité de Incentivos los funcionarios cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente y cumplan con los requisitos establecidos en esta reglamentación.

c. El Comité de Incentivos sesionará posteriormente para determinar el empleado con mayor puntaje en cada uno de los niveles o para el caso en los que se presentare empate, dirimir el mismo de acuerdo con el orden de los siguientes criterios:

1. No haber ostentado el premio a mejor empleado en los últimos cinco (05) años. En el caso de los empleados de nivel profesional, no deberá haber ostentado el premio a mejor empleado en el último año.
2. El promedio más alto de evaluación de desempeño en los últimos tres (3) años.
3. De no ser posible el desempate, se decidirá su elección por medio del sistema de sorteo.

d. El Comité de Incentivos elaborará un acta que dará cuenta del procedimiento adelantado, la cual debe ser suscrita por todos sus miembros, donde se estipule el nombre de los seleccionados como mejores empleados. Esta acta será comunicada al Rector para su revisión y, mediante resolución se reconocerán los mejores empleados y se ordenará el otorgamiento de los incentivos.

e. El Rector, en acto público, proclamará los empleados seleccionados.

PARAGRAFO 1: El mejor empleado de carrera del ITM, será elegido entre quienes resulten mejores empleados de carrera en cada uno de sus niveles y, en caso de empate, se procederá a dirimir el mismo a través de sorteo.

CAPÍTULO III DE LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. DE LOS REQUISITOS PARA LA CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO: El Comité de Incentivos realizará la convocatoria para el reconocimiento al trabajo en equipo de los empleados de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA – ITM, en la cual, comunicará oportunamente los requisitos y/o lineamientos de participación.

ARTÍCULO 12. EJECUCIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO: Para llevar a cabo la ejecución del Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, el Comité de Incentivos establecerá los parámetros y lineamientos del procedimiento, lo cual incluirá en la respectiva convocatoria.

ARTÍCULO 13. DE LA SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO: El Comité de Incentivos procederá de la siguiente manera, para seleccionar a los mejores equipos de trabajo:





1. Convocará a los equipos interesados en conformarse y participar, para lo cual, los lineamientos generales serán puestos en conocimiento a través de la convocatoria que se establezca para tal fin.
2. Conformará un grupo evaluador que podrá estar integrado por los miembros del comité de incentivos, empleados de la institución o jurados externos, quienes se encargarán de evaluar los proyectos o propuestas y su desarrollo.

CAPÍTULO IV DE LOS INCENTIVOS

ARTÍCULO 14. INCENTIVOS PARA EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO: Estará constituido por un reconocimiento de hasta diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, representado en un incentivo definido por el Comité, el cual se asignará al equipo de trabajo de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA - ITM cuya evaluación esté entre 80 y 100 puntos. El incentivo se otorgará al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar en la calificación.

PARÁGRAFO: En caso de empate, se dirimirá el mismo a través del sistema de sorteo.

ARTICULO 15. INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS EXALTADOS POR SU NIVEL DE EXCELENCIA: La Institución universitaria ITM reconocerá los siguientes incentivos individuales:

Al mejor empleado de carrera administrativa del ITM: Plan de turismo por un valor de hasta once (11) salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta cinco (5) días hábiles consecutivos para disfrutar el incentivo.

Al mejor empleado de libre nombramiento y remoción y el mejor gerente público: Plan de turismo por un valor de hasta diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta cinco (5) días hábiles consecutivos para disfrutar el incentivo.

A los mejores empleados de carrera administrativa por nivel: Plan de turismo por un valor de hasta diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes y hasta cinco (5) días hábiles consecutivos para disfrutar el incentivo.

PARÁGRAFO 1: A los empleados que sean exaltados en todos los niveles, se les hará reconocimiento a la labor meritoria en acto público que será organizado por la Dirección de Talento Humano con el apoyo de la Dirección de Comunicaciones.

PARÁGRAFO 2: Los estímulos de mejor empleado de carrera administrativa y mejor empleado de cada nivel, no son acumulativos y, por lo tanto, no habrá lugar a un doble incentivo. En este caso, el empleado elegirá el incentivo que considere.





Institución
Universitaria | 80
Reacreditada en Alta Calidad | Años

Hacia una era de
Universidad y Humanidad

PARÁGRAFO 3: El Comité de incentivos, definirá los lineamientos para hacer efectivo los incentivos de que trata el presente artículo, resaltando que, en ningún caso La Institución Universitaria – ITM entregará sumas en efectivo o cheques a los beneficiados con los incentivos, los cuales son personales e intransferibles.

ARTÍCULO 16. VIGENCIA DEL INCENTIVO: La adquisición de los planes turísticos que se otorgan como incentivo, deberá efectuarse dentro de la vigencia fiscal en que sean reconocidos y disfrutados por los beneficiarios dentro de los doce (12) meses siguientes a su otorgamiento.

ARTÍCULO 17. VALOR DEL INCENTIVO: El valor de los incentivos de que trata la presente resolución, el cual es expresado en salarios mínimos, será determinado por el valor del salario mínimo legal mensual vigente al momento de la exaltación.

ARTICULO 18. VIGENCIA Y DEROGATORIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás que le sean contrarias.

Dado en Medellín, a los 23 días del mes de Enero de 2026

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


ALEJANDRO VILLA GÓMEZ
RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
RECTORÍA


Proyectó: ELIZABETH ANDRADE LOPEZ
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL


Revisó: NATALIA SÁNCHEZ VILLADA
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO


Aprobó: EDUARD ALBERTO GARCÍA GALEANO
VICERRECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

