



## RESOLUCIÓN No.000876 Del 9 de octubre de 2020

### **POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS CRITERIOS GENERALES QUE REGIRÁN EL PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO Y SE DEFINE EL PROCEDIMIENTO PARA SU EJECUCIÓN**

**EL RECTOR DE INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO – ITM** , en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial conferidas por el acuerdo 04 de agosto 11 de 2011- Estatuto General del ITM y

### **CONSIDERANDO**

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 dentro de 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 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 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 la calidad del mismo, sus efectos en el mejoramiento del





servicio, la eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo.

Que el artículo 2.2.10.11 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 decreto. Igualmente señala que el mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

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 como reconocimiento al nivel de excelencia de los empleados del ITM, con base en la calificación definitiva del desempeño laboral en el nivel sobresaliente y del equipo de trabajo que ocupe el primer lugar en la calificación de los resultados del trabajo en equipo, referidos a la calidad del mismo, sus efectos en el mejoramiento del servicio, la eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo.

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

1. Mejor empleado de carrera administrativa del Instituto Tecnológico Metropolitano.
2. Mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional.
3. Mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico.
4. Mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial.
5. Mejor empleado de libre nombramiento y remoción.
6. Mejor Gerente Público.

**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%. La evaluación de desempeño, a partir del 1 de febrero de



2019, tiene dos componentes: las competencias comportamentales, que tienen un valor cuantitativo y cualitativo que representa un peso porcentual del 15% sobre la calificación definitiva, y el 85% restante corresponde al cumplimiento de los compromisos laborales.

**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 ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad, así como de los diferentes niveles de empleo.

**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 el 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, se orienta 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. El mejoramiento del servicio, de 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.
4. El fortalecimiento de los procesos de gestión del conocimiento y de gestión del cambio en la organización.

**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, y está conformado por los siguientes funcionarios:

1. Vicerrector General, quien hará las veces de Presidente de este Comité.



2. Director Operativo de Bienestar Institucional.
3. Director Operativo de Investigación.
4. Presidente de la Comisión de Personal.
5. Jefe de Oficina Departamento de Personal, 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 plan en el marco de las posibilidades presupuestales definidas para cada vigencia fiscal y del cumplimiento de las finalidades de estos planes, establecidas en la ley y en la presente resolución.

**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 incentivos a reconocer a empleados y equipos de trabajo del ITM estarán representados en el otorgamiento de planes de turismo, así como el tiempo libre (licencia remunerada) para disfrutar de éstos, en los términos y condiciones que se fijan más adelante en esta resolución.

**ARTÍCULO 7. PROCLAMACIÓN:** Antes del 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 para empleados y equipos de trabajo, según este reglamento.

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

**ARTÍCULO 8. DE LOS RECURSOS:** Para la ejecución del plan de incentivos anual, se definirá el rubro presupuestal correspondiente.





## CAPÍTULO II

### DE LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y GERENTE PÚBLICO

**ARTÍCULO 9. DE LOS REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y GERENTES PÚBLICOS:** Para la selección del mejor empleado del ITM en cada una de las categorías definidas en el Artículo 2 de la presente resolución, el Departamento de Personal certificará al Comité de Incentivos los funcionarios postulados, en razón a que su desempeño haya sido calificado en nivel sobresaliente y a que reúnan los requisitos del artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, que se describen a continuación:

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

**ARTÍCULO 10. DE LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS:** Para seleccionar el mejor funcionario de carrera administrativa, los mejores funcionarios 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:

1. Dentro de los primeros quince (15) días calendario del mes de agosto de cada año, el Presidente del Comité de Incentivos de la Institución dará inicio al proceso de selección, para lo cual solicitará al Departamento de Personal 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.
2. Dentro de los cinco (5) días calendario siguientes, el Departamento de Personal certificará al Comité de Incentivos los funcionarios cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente y cumplan con los requisitos establecidos en esta reglamentación.
3. El Comité de Incentivos sesionará dentro de los diez (10) días calendario siguientes, para determinar el funcionario con mayor puntaje en cada una de los niveles o para, en los casos en los que se presentaren empates definir



- mediante sorteo, el funcionario a reconocer en cada uno de los niveles.
4. El Comité de Incentivos elaborará un acta que dé cuenta del procedimiento adelantado, la cual debe ser suscrita por todos sus miembros, y donde se estipule el nombre de los seleccionados como mejores funcionarios. Esta acta será comunicada al Rector para su revisión y aprobación mediante acto administrativo, en el que se hará la proclamación de los funcionarios reconocidos y se ordenará el otorgamiento de los incentivos.
  5. El Rector, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la expedición del acto administrativo a que se refiere el literal anterior, en acto público, proclamará los funcionarios seleccionados.

**PARAGRAFO 1:** El mejor funcionario de carrera será elegido entre los mejores empleados de carrera en cada uno de sus niveles, tomándose el que mayor puntaje haya obtenido y, en caso de empate, se definirá por sorteo.

**PARÁGRAFO 2: CRONOGRAMA DE TRANSICIÓN PARA EL AÑO 2020:** En virtud de la emergencia sanitaria del año 2020 y para darle cumplimiento al propósito del plan de incentivos 2020, se establece que el calendario que rige este procedimiento única y exclusivamente para la vigencia 2020, iniciará dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la expedición de esta Resolución.

## CAPÍTULO III

### DE LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TABAJO

**ARTÍCULO 11. DE LOS REQUISITOS PARA LA CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO:** De conformidad con lo definido en el plan de incentivos de cada año, y en el marco de las condiciones establecidas en esta Resolución, el Comité de Incentivos realizará convocatoria anual para el reconocimiento al trabajo en equipo de funcionarios del Instituto Tecnológico Metropolitano.

**ARTÍCULO 12. PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO:** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, la Institución podrá elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad, para que postulen sistematización de experiencias institucionales desarrolladas por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente

anterior.

2. Establecer para la vigencia específica áreas estratégicas de trabajo, fundamentadas en la planeación institucional, para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad y según convocatoria del Comité de Incentivos.

**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 funcionarios de la Institución o jurados externos, quien se encargará de evaluar los trabajos en coordinación con el director o jefe de área que se vea involucrado en el trabajo y que, en ningún caso, podrá ser integrante del equipo de trabajo.
3. De conformidad con los plazos estipulados en la convocatoria, al momento de la selección el trabajo del equipo debe haber concluido.

## CAPÍTULO IV DE LOS PLANES DE INCENTIVOS

**ARTÍCULO 14. DEL PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO:** Estará constituido por un reconocimiento de hasta diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, representado en un plan de turismo que se asignará al equipo de trabajo del Instituto Tecnológico Metropolitano cuya evaluación esté entre 80 y 100 puntos. El incentivo se otorgará al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar y se distribuirá en partes iguales entre los miembros del equipo. Adicionalmente, cada uno de los miembros del equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de descanso remunerado, para disfrutar el plan turístico.

**PARÁGRAFO:** En caso de empate entre equipos, se dirimirá el mismo por el sistema de sorteo.

**ARTICULO 15. DE LOS PLANES DE INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS EXALTADOS POR SU NIVEL DE EXCELENCIA:** El Instituto Tecnológico Metropolitano reconocerá los siguientes incentivos individuales:

**Al mejor empleado de carrera administrativa del ITM:** Plan de turismo por un valor de hasta diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes y cinco (5) días hábiles remunerados para disfrutar del plan turístico.

**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 cinco (5) días hábiles remunerados para disfrutar del plan turístico.

**A los mejores empleados de carrera administrativa por nivel:** Plan de turismo por un valor de hasta diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes y cinco (5) días hábiles remunerados para disfrutar del plan turístico.

**Al mejor equipo de trabajo:** Plan de turismo por un valor de hasta diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes y cinco (5) días hábiles remunerados para disfrutar del plan turístico, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 14 de esta Resolución.

**PARÁGRAFO 1:** A los funcionarios que sean exaltados en todos los niveles, se les hará reconocimiento a la labor meritoria en acto público que será organizado por el Departamento de Personal.

**PARÁGRAFO 2:** Los estímulos de que trata la presente Resolución no son acumulativos y, por lo tanto, no habrá lugar a un doble incentivo. El empleado al que llegare a aplicar un doble reconocimiento, incluido un reconocimiento de equipo de trabajo, podrá elegir el estímulo que considere más conveniente.

**PARÁGRAFO 3:** Cada empleado que sea beneficiario de uno de los estímulos aquí establecidos, podrá elegir el plan turístico que desee disfrutar y las personas con que desee disfrutarlo, hasta por el límite del valor total del incentivo.

**ARTÍCULO 16. CONDICIONES PARA HACER EFECTIVOS LOS INCENTIVOS:** El reconocimiento de los incentivos previsto en la presente Resolución, estará sujeto a las siguientes condiciones:

1. En ningún caso el Instituto Tecnológico Metropolitano entregará sumas en efectivo o cheques a los funcionarios beneficiados con los incentivos, los que





- no serán canjeables por dinero.
2. Los incentivos son personales e intransferibles.
  3. A los beneficiados del plan turístico les corresponderá efectuar los trámites necesarios para disfrutar de éste (visas, pasaportes y demás documentos, cuando a ello hubiere lugar) y todos los trámites referidos a expedición de tiquetes y coordinación del plan de turismo en general.
  4. Para efectos del reconocimiento de los planes turísticos, los desembolsos se harán exclusivamente a agencias de viajes y turismo legalmente constituidas.

**ARTÍCULO 17. VIGENCIA DEL INCENTIVO:** La compra de los planes turísticos, que se otorgan como incentivo a los equipos y empleados del ITM, se hará dentro de la vigencia fiscal en que sean reconocidos y deberán ser disfrutados dentro de los seis (6) meses siguientes por los beneficiarios.

**ARTÍCULO 18. VALOR DEL INCENTIVO:** El valor de los incentivos de que trata la presente Resolución, que es expresado en esta en salarios mínimos, será determinado por el valor del salario mínimo legal mensual vigente al momento de la exaltación.

**ARTICULO 19. VIGENCIA Y DEROGATORIA:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias y, de manera expresa, sustituye la Resolución 0332 de 2013.

## COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Medellín a los 9 días del mes de octubre



JUAN GUILLERMO PÉREZ ROJAS  
RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
RECTORÍA




Proyectó: LINA MARCELA RUIZ GUERRERO



Proyectó: JULIANA MARÍA ALZATE MONSALVE



Revisó: DANIEL PALACIOS MEJÍA



Revisó: MARIBEL MORA CUARTAS  
Aprobó: ASESORES RECTORÍA



Revisó: ALEJANDRO VILLA GÓMEZ



Aprobó: LUZ MARCELA OMAÑA GÓMEZ

