

2200.34,10

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

**PLAN DE INCENTIVOS  
2009**



**OFICINA DE TALENTO HUMANO**

**PENSILVANIA**

**FEBRERO DE 2009**

**TABLA DE CONTENIDO**

	<b>Pág.</b>
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO CONCEPTUAL.....	4
2.1. Definición de incentivos.....	4
2.2. Clases de Incentivos.....	5
2.2.1. Reconocimientos y recompensas.....	5
2.2.2. Informales y formales.....	5
2.2.3. Monetarios y no monetarios.....	6
2.2.4. Intrínsecos y extrínsecos.....	7
3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS.....	7
4. DIAGNÓSTICO.....	8
4.1. Cumplimiento del plan de incentivos 2008.....	8
5. INCENTIVOS DEFINIDOS PARA EL 2009.....	11
5.1. Incentivos Pecuniarios.....	11
5.2. Incentivos No Pecuniarios.....	12
5.3. Procedimiento general para el otorgamiento de los incentivos.....	13
5.4. Selección por producción académica.....	14
5.5. Requisitos para participar en el plan de incentivos.....	14
6. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS.....	15
7. RESUMEN PLAN DE INCENTIVOS.....	16

**PLAN DE INCENTIVOS 2009**  
**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

## 1. INTRODUCCIÓN

Como lo establece la normatividad, los programas de incentivos, junto con los de bienestar social laboral, son un componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado, y son un componente fundamental en la gestión del talento humano de todas las entidades, en este orden de ideas el Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas ha formulado dentro de su sistema de estímulos los Planes de Bienestar Social Laboral el cual hace también parte del Plan de Bienestar Institucional y el Plan de Incentivos el cual se presenta a continuación.

Los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente, en este sentido se deben tener en cuenta todas las variables que deben considerarse para realizar esta evaluación objetiva, igualmente debe considerarse la realización de un diagnóstico en el cual se determine el cumplimiento de los anteriores planes de incentivos formulados.



## **2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.1. Definición de incentivos**

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente **planeado** por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Para que un estímulo se constituya en incentivo debe reunir, mínimo, las siguientes características:

- Debe ser planeado por la entidad, es decir, deberá corresponder a una estrategia institucional que cuente con el apoyo de la Alta Dirección y cuya reglamentación para su otorgamiento tenga en cuenta los parámetros técnicos propios de la Psicología Organizacional.
- Consecuente con un comportamiento determinado, para que el incentivo tenga capacidad reforzadora, deberá ser entregado al servidor público, lo más pronto posible después de que él haya realizado el comportamiento que se desea premiar.

Esta exigencia implica, por una parte, que el jefe o responsable de dar un incentivo, esté muy atento a las conductas que emiten sus colaboradores (a las notorias, pero también a aquellas que aunque débiles o pequeñas están en una dirección deseable) y, por otra, que el empleado incentivado sea consciente de cuál o cuáles son los comportamientos objeto del incentivo. Las entidades, en consecuencia, deberán evitar conceder incentivos sin la certeza de que los “comportamientos objetivo” se han emitido; esto, con el fin de impedir que, en forma involuntaria, se fortalezcan “comportamientos fantasmas”, entendiendo por tales, aquellos que, siendo indeseables, en alguna forma están siendo mantenidos por efecto de reforzadores ambientales no identificados.

- Satisfactor de una necesidad particular del servidor público. No todo estímulo ambiental actúa como incentivo de un comportamiento. Cada servidor público tiene necesidades diferentes y dichas necesidades exigen satisfactores distintos; tales necesidades deberán, en lo posible, ser conocidas por los gestores del talento humano, con el fin de dispensar los incentivos apropiados en cada caso. En consecuencia, se deberá elaborar el plan de incentivos previsto en el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, previo sondeo de opinión con una muestra representativa de los empleados de la entidad. Este plan deberá caracterizarse por una variedad de opciones de las cuales los servidores públicos puedan escoger las propias, según sean sus preferencias o necesidades. Según Paulo Roberto Motta, los jefes “deben recordar que los sistemas uniformes (de incentivos) para satisfacer necesidades y mejorar la disposición para el trabajo sirven para motivar a un grupo de funcionarios y al mismo tiempo para desmotivar a otros”; es decir, otorgar los mismos incentivos a todos los servidores públicos, independientemente de su individualidad y de sus circunstancias muy particulares, tendrá el efecto de reforzar a unos y a otros no, ya que el estímulo recibido no los afectaría positivamente.

## PLAN DE INCENTIVOS 2009

### COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS

Es conveniente, por otra parte, que en el diseño de cuestionarios para la realización de los sondeos sobre la clase de incentivos deseados, las entidades tomen como referencia las necesidades básicas humanas identificadas por Manfred Max Neef, ofreciendo a los encuestados la posibilidad de pronunciarse sobre satisfactores viables para las mismas.

#### **2.2. Clases de incentivos:**

Las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la emisión de conductas deseables, o por el logro de resultados previamente acordados y con las características previstas. A continuación se ofrece una serie de clasificaciones de los incentivos presentadas desde diferentes ángulos, con el objeto de ampliar las posibilidades de reflexión por parte de los responsables del talento humano en las entidades del Estado y de viabilizar, a su interior, la respectiva implementación. Un mismo estímulo puede ser objeto de diferentes clasificaciones.

##### **2.2.1. Reconocimientos y recompensas:**

Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento). En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

La recompensa, por otra parte, es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, o la emisión de determinados comportamientos o el logro de determinados resultados. Dicha recompensa puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado.

##### **2.2.2. Informales y formales**

El incentivo informal se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.

Los incentivos formales hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público cree tener derecho, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para su otorgamiento.

##### **2.2.3. Monetarios y no monetarios**

**Monetarios:** Aún cuando dentro de la investigación existen diferentes posiciones en relación con la capacidad motivadora del dinero, lo cierto es que dentro del sector público colombiano se han reservado los incentivos en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual (Decreto 1227 de 2005, artículo 77).

## PLAN DE INCENTIVOS 2009 COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS

Es muy importante que al premiar a los mejores equipos de trabajo, ya sea con incentivos pecuniarios o con incentivos no pecuniarios, las entidades realmente refuercen la capacidad de sinergia lograda por ellos, el liderazgo mostrado por cada integrante en aquellos aspectos de un proyecto en los que es especialmente competente, la capacidad de compromiso ante objetivos compartidos, la adecuada coordinación de esfuerzos y la calidad técnica de los resultados. En este sentido, los evaluadores de los proyectos presentados a su consideración por los diferentes equipos de las entidades públicas (Decreto 1227 de 2005, artículo 83) deberán ser muy exigentes y estrictos en sus valoraciones, con el objeto de no desincentivar el real trabajo de equipo, premiando lo que simplemente pudiera ser un trabajo de grupo.

**No monetarios:** El artículo 77 del Decreto 1227 de 2005 establece, igualmente, 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. Para otorgar dichos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral (Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78).

### 2.2.4. Intrínsecos y extrínsecos

**Intrínsecos:** Las entidades deberán tener un cuidado especial en el diseño de cada uno de los cargos que conforman su planta de personal, ya que de la calidad con que se diseñen dependerán en un gran porcentaje los niveles de satisfacción de sus titulares (motivación primaria). Este buen diseño de los cargos implica, entre otros aspectos, desempeño de variedad de funciones, posibilidad de que los empleados participen en la realización de procesos completos, conocimiento de los beneficios obtenidos por la entidad gracias a sus aportes, margen suficiente de autonomía en muchas de sus actuaciones y posibilidad de poner en juego los nuevos aprendizajes logrados. Puede afirmarse que todo cargo adecuadamente diseñado es en sí mismo un excelente incentivo para el desempeño del trabajo.

**Extrínsecos:** Los estímulos tomados del entorno, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por un buen diseño de los cargos. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1227 de 2005, artículos 76 y 77.

**PLAN DE INCENTIVOS 2009**  
**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

**3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS**

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que establece el Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas IES-CINOC están orientados a reconocer y estimular los resultados del desempeño en niveles de excelencia tanto para los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad, como de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles altos de calidad, para lo cual estará fundamentado en los principios de:

- A. Humanización del trabajo:** La Base del desarrollo de la Institución lo constituye el talento humano, por lo tanto se debe potenciar sus aptitudes y actitudes para permitir el mejoramiento institucional
- B. Equidad y Justicia:** Se valorará el trabajo en igualdad de oportunidades, basados en un sistema eficiente de evaluación
- C. Sinergia:** Se buscará que el incentivo genere valor agregado para la entidad, más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, procurando el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- D. Objetividad y Transparencia:** El Plan será conocido por todos los miembros de la entidad y tiene su fundamento en los sistemas de evaluación.
- E. Coherencia:** El Plan se formula como elemento de gestión para resaltar los valores institucionales y dar cumplimiento a la normatividad existente en la materia
- F. Articulación:** Este Plan forma parte integral del Sistema de Estímulos Institucionales, en donde se estimula el bienestar integral del funcionario.

**PLAN DE INCENTIVOS 2009**  
**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

**4. DIAGNÓSTICO**

**4.1. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE INCENTIVOS DEL 2008**

**INCENTIVOS PECUNIARIOS**

<b>DIRIGIDOS A</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PERSONAS FAVORECIDAS</b>	<b>CUMPLIMIENTO</b>
<b>A.</b> Mejor equipo de trabajo de la entidad	1 salario mínimo mensual	No se presentaron equipos de trabajo con propuestas	0%
<b>B.</b> Mejor módulo académico	1 salario mínimo mensual	No se presentaron módulos académicos a concurso	0%
<b>C.</b> Elaboración y publicación de artículos que se publiquen en una revista indexada de circulación nacional.	1 salario mínimo mensual	No se elaboraron ni publicaron artículos en revista indexada de circulación nacional	0%
<b>D.</b> Elaboración y publicación de artículos que se publiquen en revista indexada de circulación internacional	2 salarios mínimos mensuales	No se elaboraron o publicaron artículos en revista indexada de circulación internacional	0%

**INCENTIVOS NO PECUNIARIOS**

<b>DIRIGIDOS A</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PERSONAS FAVORECIDAS</b>	<b>CUMPLIMIENTO</b>
<b>A.</b> Equipos de trabajo no favorecidos con incentivo pecuniario	Mención especial en reconocimiento público	No se inscribieron equipos de trabajo.	0%
<b>B.</b> Empleados de carrera administrativa y docente mejor calificados en evaluación de desempeño	Prioridad en encargos y comisiones	Luz Elmady Díaz Ramírez (encargo) Gloria María Ospina Aristizabal (encargo) Amparo Lalinde Cardona (encargo) Gerardo Ospina Cardona (encargo)	100%
<b>C.</b> Empleados de carrera administrativa y docente mejor calificados en evaluación de desempeño	Publicación y divulgación de artículos técnicos o científicos en revistas reconocidas en el medio	No se presentaron artículos técnicos o científicos que divulgar.	0%
<b>D.</b> Funcionarios mejor	Reconocimiento	Se realizó ceremonia de	33%

**PLAN DE INCENTIVOS 2009**  
**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

DIRIGIDOS A	DESCRIPCIÓN	PERSONAS FAVORECIDAS	CUMPLIMIENTO
calificados de cada nivel jerárquico	público y publicación en boletín y cartelera institucional	reconocimiento público y se exaltó a funcionarios mejor calificados, no se ha publicado en boletín ni cartelera institucional.	
<b>E.</b> Funcionarios administrativos y docentes mejor calificados en evaluación de desempeño	1 Día laboral libre	No se han concedido días libres con esta justificación	0%
<b>F.</b> Cónyuges e hijos menores de 18 años de funcionarios administrativos mejor calificados	Descuento del 40% en valor de matrícula	No se realizaron descuentos con dicha justificación, ni se presentaron solicitudes	0%
<b>G.</b> Funcionarios que contribuyan al mejoramiento en sus áreas de desempeño	Capacitación y/o formación en programas de educación superior de pregrado o postgrado	No presentaron solicitudes en este sentido.	0%
<b>H.</b> Funcionarios que acrediten un tiempo de servicio continuo en la entidad más de 20 años	Reconocimiento escrito	No se realizó entrega de este reconocimiento por cuanto ya se había entregado en la vigencia anterior	0%
<b>I.</b> Docentes con distinciones y ascensos de categoría del escalafón docente	Entrega de diploma	Ruby Amparo Cortés Rozo (ascenso a profesor auxiliar) Aurelio Antonio Ramírez Muñoz (ascenso a profesor titular) Juan Carlos Loaiza Serna (ascenso a profesor titular)	100%
<b>J.</b> Docentes	1 día compensatorio	Día otorgado el 2 de Mayo / 08	100%
<b>K.</b> Profesionales , técnicos y secretarias	1 día compensatorio	Día otorgado el 2 de Mayo / 08	100%
<b>L.</b> Administrativos que laboren como catedráticos	4 días compensatorios	Alba Libia Marulanda – 3 días pendientes	100%

**PLAN DE INCENTIVOS 2009**  
**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

DIRIGIDOS A	DESCRIPCIÓN	PERSONAS FAVORECIDAS	CUMPLIMIENTO
M. Administrativos que orienten seminarios, talleres o diplomados	3 días compensatorios	No se presentaron	0%

Cumplimiento de los incentivos pecuniarios: 0%

Cumplimiento de los incentivos no pecuniarios: 41%

Cumplimiento del plan de incentivos: 20.5%

**RESULTADOS ENCUESTA SOBRE APLICACIÓN DE INCENTIVOS:**

Indique que tipo de incentivos le gustaría que fueran implementados en la institución. (Respuestas a pregunta abierta)

- Prácticas significativas a docentes o a funcionarios que trasciendan de sus funciones, los incentivos deben ser integrados para algunos únicamente importa el dinero y para otros importa el reconocimiento público; Apoyo y postulación a pasantía o visita a centros, gerenciar un proyecto productivo, publicaciones.
- En primera medida se debe implementar un sistema que permita evaluar a todo el personal institucional para que haya igualdad de condiciones para su postulación.
- Reconocimiento económico, días de descanso por cumplimiento de metas, capacitación posgradual por buen desempeño.
- Incentivos en tiempo y en lo posible económicos, en todo caso incrementarlos porque estamos pobres de estímulos.
- Reconocer a los funcionarios sus buenas gestiones en bien de la institución, mediante cartas de felicitación.
- Los provisionales no tienen evaluación de desempeño.
- Apoyo para capacitaciones en aspectos relacionados con el área de desempeño, promoción a otros cargos, compensación con días libres por desempeño destacado o excelente.
- Reconocimiento para asistencia a eventos.
- Reconocimiento por logros alcanzados – socializaciones, reconocimiento institucional por innovación y proactividad (debemos de dejar de ser tan reactivos y convertirnos en proactivos)
- Incentivos de estudios (maestrías, especializaciones)
- Imparcialidad en las formas de asignar dichos incentivos.

**PLAN DE INCENTIVOS 2009**  
**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

**5. INCENTIVOS DEFINIDOS PARA EL 2009**

De acuerdo a la evaluación del Plan de Incentivos del 2008 y con el fin de mejorar el índice de cumplimiento del mismo, se establecieron los siguientes incentivos para la vigencia 2009.

**5.1. INCENTIVOS PECUNIARIOS**

Durante la vigencia 2009 se otorgarán los siguientes incentivos pecuniarios, los cuales tendrán soporte económico en el Presupuesto de Bienestar Institucional, sujeto a la respectiva disponibilidad presupuestal.

- A. MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DE LA ENTIDAD:** Se otorgará un reconocimiento económico equivalente a un valor máximo de hasta 2 salarios mínimos mensuales, a los grupos de trabajo constituidos por personal administrativo de la entidad que postulen proyectos institucionales concluidos durante el año 2009 y que hayan repercutido en el mejoramiento de la calidad del servicio ofrecido por la entidad.
- B. MEJOR MÓDULO O PRODUCCIÓN ACADÉMICA:** Se otorgará un reconocimiento económico equivalente a un valor máximo de hasta 2 salarios mínimos mensuales, al mejor de los módulos o producción académica que se postule a convocatoria, presentado por un docente o grupo de docentes y que demuestre utilidad, aporte y aplicación en las actividades académicas del IES-CINOC. Para cada convocatoria podrá haber temática específica o podrá ser abierta, pero en todo caso, los productos presentados deberán guardar concordancia con la oferta académica de la institución.
- C. ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ARTICULOS QUE SE PUBLIQUEN EN UNA REVISTA INDEXADA DE CIRCULACIÓN NACIONAL:** Se otorgará un reconocimiento económico equivalente a un valor máximo de hasta 2 salarios mínimos mensuales, al autor o autores docentes o colectivo de administrativos de cada artículo que se publique en una revista indexada de circulación nacional.
- D. ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ARTICULOS QUE SE PUBLIQUEN EN UNA REVISTA INDEXADA DE CIRCULACIÓN INTERNACIONAL:** Se otorgará un reconocimiento económico equivalente a un valor máximo de hasta 3 salarios mínimos mensuales, al autor o autores docentes o colectivo de administrativos de cada artículo que se publique en una revista indexada de circulación internacional.
- E. MEJOR EQUIPO DE TRABAJO EN PROYECTOS DE PROYECCIÓN SOCIAL:** Se otorgará un reconocimiento económico equivalente a un valor máximo de 2 salarios mínimos mensuales al mejor equipo de trabajo en proyectos de proyección social, dichos proyectos pueden ser de: asistencia técnica, asesorías, pasantías, consultorías, educación continuada y deberán estar definidos dentro del Plan de Proyección Social de la entidad.

**NOTA:** Se entiende por **equipo de trabajo** el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

**PLAN DE INCENTIVOS 2009**  
**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**5.2. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS**

Durante la vigencia 2009 se otorgarán los siguientes incentivos no pecuniarios:

- A. Los equipos de trabajo que postularon proyectos institucionales o de proyección social y que no resultaren favorecidos con el incentivo pecuniario se les entregará una mención especial de reconocimiento público.
- B. Los empleados de carrera administrativa y docente que hayan obtenido los mejores resultados en la calificación de servicios, tendrán mayor prioridad en la concesión de encargos y comisiones.
- C. En boletín institucional se resaltarán los mejores funcionarios de cada nivel jerárquico administrativo y docentes que hayan sido mejor calificados durante el año anterior. De igual manera se publicará en la cartelera institucional tal reconocimiento y a cada empleado se le entregará una certificación especial de dicho reconocimiento que se anexará a su hoja de vida.
- D. A los funcionarios administrativos y docentes que resulten mejor calificados en su desempeño durante el año anterior, se les otorgará como estímulo un día laboral libre.
- E. A los empleados tanto docentes como administrativos que resulten mejor calificados por cada nivel jerárquico, así como a sus cónyuges y/o hijos menores de 18 años o mayores que dependan económicamente de sus padres y que no sean objeto de un subsidio o financiación de otra entidad, se les otorgará un descuento del 40% en el valor de la matrícula para quienes ingresen a los programas de pregrado o postgrado que ofrece la entidad; incentivo que sólo cubrirá uno de los períodos académicos.
- F. En la realización de convenios y/o proyectos con otras entidades del orden público o privado, se privilegiarán incentivos para la capacitación y/o formación de los funcionarios que contribuyan al mejoramiento en sus áreas de desempeño. Este estímulo además incluye los programas de educación superior de pregrado o postgrado que en un momento determinado llegare a ofrecer la institución a sus funcionarios a través de otras instituciones de educación superior con cargo a los recursos del IES-CINOC.
- G. Se exaltarán durante la vigencia 2009 la labor de los empleados administrativos y docentes que acrediten un tiempo de servicio continuo en la entidad más de 30 años, mediante la entrega de un reconocimiento escrito.
- H. Las diversas distinciones y ascensos de categoría del escalafón docente, a las cuales se hagan merecedores los docentes de carrera de tiempo completo o de medio tiempo de la institución, darán lugar a la expedición de un diploma que así lo acredite.
- I. Institucionalizar y conceder un (1) día compensatorio para la celebración del día del docente.

**PLAN DE INCENTIVOS 2009**  
**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

- J. Institucionalizar y conceder un (1) día compensatorio para la celebración del día de la secretaria y el día de cada una de las profesiones.
- K. Conceder a los funcionarios administrativos de la Institución que Ad-honorem y en jornada extralaboral, laboren como catedráticos, hasta cuatro (4) días compensatorios, según la intensidad del curso, por cada semestre que desarrollen dicha labor.
- L. Conceder a los funcionarios administrativos de la Institución que Ad-honorem y en jornada extralaboral, laboren en la orientación de seminarios, talleres o diplomados, hasta tres (3) días compensatorios por cada semestre de orientación y según la dedicación de los mismos.

**5.3. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS INCENTIVOS:**

El Jefe de la Oficina de Talento Humano convocará a los funcionarios administrativos para que postulen e inscriban proyectos institucionales a desarrollar como grupos de trabajo durante la vigencia 2009, bien sea desde las propias dependencias o áreas de trabajo existentes en la entidad o bien como equipos de trabajo que llegaren a constituirse por funcionarios de diferentes dependencias o áreas de trabajo administrativas. Lo anterior dentro del cronograma que establezca la Oficina de Talento Humano para adelantar las diferentes fases concernientes a la convocatoria y designación del mejor equipo de trabajo.

Los diferentes proyectos que se pretendan desarrollar en la institución durante el año 2009 con el propósito de acceder a los incentivos pecuniarios, deberán ser inscritos previamente y con anticipación ante la Oficina de Talento Humano; para lo cual la Oficina de Planeación coordinará lo pertinente a las condiciones y parámetros mínimos y generales que debe reunir el proyecto, siempre y cuando la actividad a desarrollar esté incluida dentro de la planeación institucional.

Las evaluaciones y calificaciones que se produzcan a los proyectos administrativos desarrollados por los equipos de trabajo de la entidad y las evaluaciones realizadas a la producción académica objeto de postulación, deberán consignarse en acta debidamente firmada por todos los miembros del grupo o comité evaluador y será enviada al Rector de la entidad para que formalice la selección y asignación del incentivo mediante acto administrativo.

El Jefe de la Oficina de Talento Humano remitirá a la Rectoría el listado de las calificaciones arrojadas por los funcionarios administrativos y docentes que hayan sido objeto de evaluación de desempeño, destacando en él las calificaciones más altas obtenidas por cada nivel jerárquico, para proceder a formalizar la selección y la asignación de los incentivos mediante acto administrativo.

Para la escogencia del mejor equipo de trabajo que desarrolle un proyecto de mejoramiento de la calidad del servicio o del mejor equipo en proyectos de proyección social, se conformará un grupo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y calificación. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad.

#### **5.4. SELECCIÓN POR PRODUCCIÓN ACADÉMICA**

- A. MEJOR MÓDULO ACADÉMICO:** La evaluación y calificación de los módulos presentados a concurso se hará por parte de un Comité conformado por personal interno o externo a la institución, y que acredite conocimientos de alto nivel en el tema del producto específico.
- B. ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ARTICULOS QUE SE PUBLIQUEN EN UNA REVISTA INDEXADA DE CIRCULACIÓN NACIONAL O INTERNACIONAL:** La evaluación de la calidad del artículo es la que realiza el Comité Editorial de la revista respectiva y por tanto no se harán evaluaciones institucionales. El reconocimiento se podrá otorgar tantas veces como se acredite la publicación de un artículo durante el año 2009, siempre que cada publicación corresponda a un producto distinto cada vez y no se otorgarán reconocimientos a un mismo artículo publicado en varias revistas.

**NOTA:** El otorgamiento de los incentivos pecuniarios se realizará de acuerdo a las disponibilidades presupuestales y a las gestiones externas adelantadas por la entidad en la consecución de recursos y no constituyen salario.

#### **5.5. REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PLAN DE INCENTIVOS**

Los empleados docentes y administrativos de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar en los incentivos institucionales:

- A. Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- B. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- C. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

## **6. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS**

La ejecución del plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios del IES-CINOC se desarrollará de la siguiente manera:

**Abril 20 a Junio 20 de 2009:** Inscripción de proyectos por equipos de trabajo.

**Abril 20 a Mayo 20 de 2009:** Inscripción de proyectos de Producción Académica para que sean objeto de evaluación.

**Junio 01 a Junio 30 de 2009:** Exaltación en solemne ceremonia pública general de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos al personal de la institución, correspondientes a la vigencia 2008.

**Febrero 15 a Marzo 15 de 2010:** Entrega de la producción académica objeto de la evaluación y resultados de los proyectos por equipos de trabajo, tanto de mejoramiento del Servicio como de Proyección Social.

**Marzo 16 a Abril 15 de 2010:** Evaluación de la Producción Académica por parte de los grupos evaluadores designados como tales y Evaluación de los proyectos inscritos y desarrollados por los equipos de trabajo de la institución, en mejoramiento del servicio y en proyección social.

**Junio 01 a Junio 30 de 2010:** Exaltación en solemne ceremonia pública general de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos al personal de la institución, correspondientes a la vigencia 2009.

**Durante todo el año:** Reconocimiento de los demás incentivos pecuniarios y no pecuniarios definidos en el presente plan de incentivos.

**PLAN DE INCENTIVOS 2009**  
**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

**7. RESUMEN DEL PLAN DE INCENTIVOS**

**1. INCENTIVOS PECUNIARIOS**

	DESCRIPCIÓN	DIRIGIDO A	INDICADORES	METAS	FECHA LÍMITE ENTREGA	LIMITANTES
A	Hasta 2 salarios mínimos	Mejor equipo de trabajo en proyectos institucionales	Número de equipos postulados	1 equipo de trabajo con incentivo	30 de Junio/09 (vig. 2008) 30 de Junio/10 (vig. 2009)	Equipos inscritos
B	Hasta 2 salarios mínimos	Mejor módulo o producción académica	Número de módulos o producciones académicas postuladas	1 producción académica con incentivo	30 de Junio/09 (vig. 2008) 30 de Junio/10 (vig. 2009)	Producción académica inscrita
C	Hasta 2 salarios mínimos	Autor o autores docentes o colectivo de administrativos de artículos en revista indexada de circulación nacional	Número de artículos publicados en revista index. de circulación nacional	1 artículo publicado con incentivo	30 de Junio/09 (vig. 2008) 30 de Junio/10 (vig. 2009)	Artículos publicados
D	Hasta 3 salarios mínimos	Autor o autores docentes o colectivo de administrativos de artículos en revista indexada de circulación internac.	Número de artículos publicados en revista index. de circulac. Internac.	1 artículo publicado con incentivo	30 de Junio/09 (vig. 2008) 30 de Junio/10 (vig. 2009)	Artículos publicados
E	Hasta 2 salarios mínimos	Mejor equipo de trabajo en proyectos de proyección social	Número de equipos postulados	1 equipo de trabajo en proyección social con incentivo	30 de Junio/09 (vig. 2008) 30 de Junio/10 (vig. 2009)	- Equipos de trabajo en proyectos de proyección social inscritos - Los definidos en el Plan de Proyección Social

**2. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS**

	DESCRIPCIÓN	DIRIGIDO A	INDICADORES	METAS	FECHA LÍMITE ENTREGA	LIMITANTES
A	Mención especial de reconocimiento público	Equipos de trabajo no favorecidos con incentivos pecuniarios	No de equipos con reconocimiento	Todos los equipos reconocidos	30 de Junio / 2009	Equipos de trabajo inscritos
B	Prioridad en encargos y comisiones	Empleados de carrera administrativa y docente mejor evaluados	No. De encargos y comisiones otorgadas	100 % de los empleados mejor evaluados con comisión o encargos otorgados	Todo el año	Cargos disponibles para encargo
C	Publicación en boletín institucional y carteleras	Empleados de carrera administrativa y docente mejor evaluados	No. De empleados mejor evaluados reconocidos	100 % de los empleados mejor evaluados con reconocimiento	30 de Agosto / 2009	Número del boletín institucional publicados

**PLAN DE INCENTIVOS 2009**  
**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

	DESCRIPCIÓN	DIRIGIDO A	INDICADORES	METAS	FECHA LÍMITE ENTREGA	LIMITANTES
D	Día laboral libre	Empleados de carrera administrativa y docente mejor evaluados	No. De empleados mejor evaluados beneficiados	100% de los empleados mejor evaluados beneficiados	30 de Agosto / 2009	Disponibilidad de tiempo de los beneficiarios
E	Descuento 40% en valor de matrícula	Docentes y administrativos mejor calificados, así como sus cónyuges y/o hijos menores de 18 años	No. De personas beneficiadas con este incentivo	2 personas beneficiadas con este incentivo	Límite de calendario académico semestre B 2009	Docentes y administrativos mejor calificados que soliciten el beneficio
F	Capacitación y formación, programas de educación superior de pregrado o postgrado	Funcionarios que contribuyan al mejoramiento en sus áreas de desempeño.	No. De personas beneficiadas con este incentivo	2 personas beneficiadas con este incentivo	Todo el año	Solicitudes del beneficio que se reciban
G	Entrega de reconocimiento escrito	Funcionarios que acrediten un tiempo de servicio continuo de más de 30 años	No. De personas reconocidas con este incentivo	Reconocimiento a 2 funcionarios	30 de Junio / 2009	No. De funcionarios que cumplan requisito
H	Expedición y entrega de diploma	Docentes que hayan ascendido en el escalafón docente	No. De docentes reconocidos con este incentivo	Reconocimiento a 2 docentes	30 de Junio / 2009	No. De docentes que cumplan requisito
I	Un día compensatorio por celebración día del docente	Docentes	No. De docentes beneficiados	100% docentes beneficiados	30 de Mayo / 2009	Disponibilidad de tiempo de los docentes
J	Un día compensatorios por día de la secretaria y día de las distintas profesiones	Funcionarios Administrativos	No. De funcionarios beneficiados	100% de funcionarios administrativos beneficiados	30 de Mayo / 2009	Disponibilidad de tiempo de los funcionarios
K	4 días compensatorios	Funcionarios administrativos que laboren ad-hororem como catedráticos	No. De funcionarios beneficiados	100% de funcionarios que laboren como catedráticos beneficiados	Todo el año	No. de funcionarios que orienten cátedra. Disponibilidad de tiempo de los funcionarios
L	3 días compensatorios	Funcionarios administrativos que laboren ad-honorem en orientación de seminarios, talleres o diplomados	No. De funcionarios beneficiados	100% de funcionarios que orienten seminarios, talleres o diplomados beneficiados	Todo el año	No. De funcionarios que orienten seminarios, talleres o diplomados. Disponibilidad de tiempo de los funcionarios.

---

Plan elaborado con base en:

- Los planes de incentivos y estímulos de vigencias anteriores
- Decreto Ley 1567 de Agosto 5 de 1998
- Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004
- Decreto 1227 del 21 de Abril de 2005
- Decreto 4661 del 19 de Diciembre de 2005, el cual modifica el párrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005

Pensilvania, Febrero 26 de 2009

**GERSON ORIOL TAPASCO ALZATE**  
Jefe de Talento Humano

