



**RESOLUCION No. 0787**  
( Diciembre 30 de 2022 )

**Por al cual se adopta los estímulos para el personal administrativo y docente para la vigencia 2022-2023 como parte integrante del Plan de Bienestar Social**

**EL RECTOR DEL INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA  
PROFESIONAL-ITFIP**

**En uso de las facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por el artículo 69, el artículo 11 literales a y c, así como el artículo 28 literal r), del acuerdo No.03 del 09 de mayo de 2014 Estatuto General”, la ley 30/92 de educación El Acuerdo No.10 de 2020**  
**C O N S I D E R A N D O:**

Que la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera administrativa, la Gerencia Pública, y dicta otras disposiciones en su artículo 36 párrafo único establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo los Empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados de las Instituciones, para ello las Entidades deberán implementar programas de Bienestar e Incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la ley 909/2004.

Decreto 1083 de 2015, Título 10. Artículo 2.2.10.8. 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

Criterio igual se contempla en el artículo 69 del D.R. 1227 de fecha abril 21 de 2005 reglamentario de la ley 909/2004 quien contempla: “ Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados” . Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Que el sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG); Lo anterior permite lograr Servidores públicos felices y motivados por lo que debe ser una prioridad para la entidad, pues serán garantía de un mejor desempeño institucional de cara al ciudadano

Que igualmente el sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

Que el ITFIP a través de la Resolución No. 0850 de Octubre 24 de 2016 modifica la Resolución No. 505 de fecha 21 de Noviembre de 2005, por la cual se conforma el Comité de Incentivos que se encargará de la selección de los mejores funcionarios por su desempeño y que son materia de evaluación de su desempeño ya sean de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles diferentes al directivo, el que se encargará a su vez de la selección de los Equipos de Trabajo a la luz del Decreto 1083 de 2015.

Que en su artículo segundo igualmente ajustó la conformación del Comité de Estímulos el cual quedó integrado por El Rector y/o su delegado, El Vicerrector Administrativo y o su delegado; 3. El Asesor de la Oficina de Planeación; El asesor Jurídico ; El Profesional Especializado Responsable del Área de Talento Humano, quien actuara como Secretario Técnico.



## ITFIP” INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional

NIT 800.173.719.0

[www.itfip.edu.co](http://www.itfip.edu.co)

Que conforme a las directrices en materia de estímulos el ITFIP estará a su cumplimiento por ello para la vigencia 2023 se buscará igualmente reconocer Incentivos Pecuniarios que estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran al mejor equipo de trabajo, si se presentan las condiciones, requisitos para ello teniendo en cuenta que en las vigencias anteriores no ha sido posible consolidar este tipo de estímulos.

Que se considera necesario motivar en esta parte Considerativa con otros apartes del Decreto Reglamentario de la Función Pública 1083 de 2015 entre ellos el que contempla que “ Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción” por ello si el Comité de Estímulos espacio interno donde tiene el nominador dos de sus representantes de la Comisión de personal, determina que el monto de los estímulos para respaldar los estímulos no pecuniarios para la vigencia sea repartido de manera igual para todos los funcionarios que en los niveles profesional, técnico y asistencial que obtengan calificación satisfactoria, se realizará como una forma de motivar a todo el personal en Carrera Administrativa y de libre nombramiento y Remoción

Que para poder 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 trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Que para la vigencia 2023 en el evento que la existencia de disponibilidad presupuestal, lo facilite y así lo disponga igualmente la alta dirección con el apoyo del Comité de Estímulos, se premiarán los mejores equipos de Trabajo que se conformen en la entidad se deberán cumplir los requisitos, tramites y procedimiento que tiene consignado el Decreto 1083 de 2015 y la guía del **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO de LA FUNCION PUBLICA** en su Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2022 Secretaría General – Grupo de Gestión Humana, guía que se anexa al presente acto administrativo.

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.

Que para la vigencia 2023 Los planes de incentivos no pecuniarios podrán incluir dentro de ellos: Ascensos ( acorde con las disposiciones de la CNSC y la ley 909 del 2004; Traslados, Encargos, Comisiones Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a labor meritoria, Financiación de investigaciones programas de turismo social, Bonos para compras en establecimientos de comercio, bonos para planes turísticos.

Que de conformidad con lo expuesto el Rector del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP, en uso de sus atribuciones legales,

### RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar para el período comprendido del 1º de Enero de 2023 al 31 de Diciembre de 2023, el Plan de Incentivos no pecuniarios, para reconocer y premiar los mejores funcionarios por desempeño productivo en los niveles de sobresaliente, de cada nivel jerárquico en los niveles , Profesional, Técnico y Asistencial del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP, y al mejor empleado de libre nombramiento y Remoción de los niveles diferentes al directivo y asesor en la entidad,



así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo si así se determina y se dan las condiciones requeridas.

Por analogía y principio de favorabilidad se ha determinado que para la vigencia 2023 se dará un estímulo no pecuniario al personal docente de planta, cuya selección estará a cargo de la Vicerrectoría Académica el que deberá determinar el procedimiento por el cual seleccionarán el mejor docente de planta escalafonado por los niveles asistente, asociado y titular y remitirán la información al Comité de Estímulos de la Entidad.

**Parágrafo:** En el evento que por disposición del Comité de estímulos se premie a un número mayor de docentes y de personal administrativo el monto presupuestal que respalde los estímulos no pecuniarios deberán ser otorgados en igual de valor a cada uno siempre que su evaluación sea la que exige la CNSC y para el caso del personal docente de planta que hayan efectuado un aporte adicional o meritorio desde el ámbito del desarrollo de sus funciones.

**ARTICULO SEGUNDO: ADOPTAR** la vigencia 2023 los Estímulos Pecuniarios encaminados a premiar monetariamente al equipo que seleccionado por un proceso interno y liderado por el Comité de Estímulos que le dé un agregado a la Institución, mejorando procesos o la Misión institucional, bajo las condiciones que lo permitan y cumpliendo las directrices contenidas en el Decreto 1083 de 2015 y del DAFP

**PARÁGRAFO ÚNICO:** El monto del estímulo estará sujeto a la existencia de Disponibilidad presupuestal y a lo que determine el Comité de estímulos y a la consolidación del proceso de selección y escogencia del mejor equipo , pudiéndose declarar desierto o no darse por circunstancias internas a nivel Institucional.

**ARTICULO TERCERO:** El Plan de incentivos no pecuniarios ofrecerá los siguientes incentivos a los empleados relacionados en el artículo anterior los que pueden ser seleccionados como incentivo principal o particular en los casos que no exista disponibilidad presupuestal suficiente.

**FELICITACION VERBAL O ESCRITA :** Dada por el jefe del organismo haciéndose pública y consignada en su hoja de vida, en el evento que no exista presupuesto que soporte el estímulo no pecuniario que afecte el mismo

**ASCENSOS ENCARGOS:** A la escala laboral y salarial inmediatamente superior, si para la vigencia del presente acto así lo permita la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**PARTICIPACION EN CURSOS Y CAPACITACIONES ESPECIALES,** las que estarán supeditadas a la existencia de disponibilidad presupuestal en el rubro capacitación y que solo hará relación a la educación no formal.

**RECONOCIMIENTOS EXALTACIONES O CONDECORACIONES:** Se llevarán a cabo en actos especiales de la Institución, en el evento que no exista presupuesto que permita conceder el estímulo no pecuniario que afecta el mismo.

**DESCANSO LABORAL NO SUPERIOR A TRES DIAS,** sin implicar descuento salarial

**FIN DE SEMANA RECREACIONAL EN LA SEDE DE LA CAJA DE COMPENSACION DE AFILIACION DE LA ENTIDAD,** con los costos asumidos por la entidad y la caja de Compensación.

**BONOS** por la suma determinada como estímulo por el Comité de Estímulos acorde a la existencia de D.P. para compras ante establecimientos públicos o centros comerciales



registrados debidamente y conforme a la ley y bajo el apoyo de la caja de compensación o el fondo de empleados del ITFIP

**PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS ESPECIALES, PUBLICACIÓN DE TRABAJOS EN MEDIOS DE CIRCULACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL, RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS A LABOR MERITORIA, FINANCIACIÓN DE INVESTIGACIONES PROGRAMAS DE TURISMO SOCIAL**

**ARTICULO CUARTO :** Los estímulos no pecuniarios estarán representados en la suma que determine el Comité de incentivos y acorde con la existencia de disponibilidad presupuestal conforme a las directrices impartidas por los integrantes del Comité de Estímulos de la Entidad.

**PARAGRAFO UNICO :** Los incentivos serán personales e intransferibles por parte del funcionario.

**.ARTICULO QUINTO:** El Comité de estímulos previamente a recomendar a la Rectoría los estímulos a reconocer a los empleados seleccionados como el mejor funcionario de cada nivel se reunirá en sesión para la toma de la decisión a recomendar.

**ARTICULO SEXTO :** El valor de los incentivos no pecuniarios será girado cuando a la entidad que preste los servicios por el valor escogido y no en forma directa al funcionario, salvo lo consagrado para el mejor equipo de trabajo que se le otorgará en efectivo teniendo presente que así lo determina el Decreto 1083 de 2015.

**ARTICULO OCTAVO: IMPEDIMENTOS RECUSACIONES Y CONFLICTOS DE INTERESES:** Se establece que a los miembros del Comité de Incentivos se les aplicará las causales de impedimentos y recusación previstas en el código Contencioso Administrativo.

**ARTICULO NOVENO :** Los criterios que se requieran y que no estén establecidos en la ley, para la selección del mejor empleado Administrativo , los mejores empleados Administrativos por Niveles serán dados por el Comité de Incentivos del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP.

**ARTICULO DECIMO :** Los actos administrativos mediante los cuales se concedan incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso y su entrega se debe hacer en acto público institucional.

**ARTICULO DECIMO PRIMERO :** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y acoge las disposiciones normativas que se hayan actualizado en la vigencia 2023 en esta materia “ estímulos”

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en El Espinal Tolima a los Treinta (30) días del mes de Diciembre de 2022

**MARIO FERNANDO DIAZ PAVA  
RECTOR**

**Vo.Bo. Asesora Jurídica** \_\_\_\_\_

**Vo.Bo. Proyectó : Coordinador TH**\_\_\_\_\_



**ITFIP” INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**  
Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional  
NIT 800.173.719.0  
[www.itfip.edu.co](http://www.itfip.edu.co)

En materia de Plan de Bienestar Social se adopta para cada vigencia un acto administrativo que contiene y es similar que se presenta y que fue el de la presente Vigencia.

**Resolución No.**  
**( Enero 20 de 2022 )**