

RESOLUCION 279 DE 2014

(mayo 14)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ICFES

Por la cual se adopta el Reglamento del Programa de Estímulos e Incentivos 2014

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ICFES,

en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias. en especial las que le confiere el Decreto [5014](#) de 2009: Y

CONSIDERANDO:

Que el artículo [18](#) del Decreto 1567 de 1998, establece que las entidades a través de la formulación y ejecución de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos, pondrán en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Que el artículo [29](#) de la norma mencionada y el artículo [77](#) del Decreto 1227 de 2005, disponen que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de carrera la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que los artículos [69](#) y [76](#) del Decreto 1227 de 2005: disponen que los programas de estímulos se implementan a través de programas de bienestar social, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y de igual forma: propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que mediante Resolución No. [0170](#) del 20 de marzo de 2014, se adoptó el Plan de Desarrollo del Talento Humano 2014, del cual hace parte el Programa de Estímulos e Incentivos, cuyo reglamento se adopta a través del presente acto administrativo y a través del cual se exponen los fundamentos. el procedimiento y las condiciones que tendrán la implementación y desarrollo del mismo.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Reglamento del Programa de Estímulos e Incentivos 2014 formulado por la Subdirección de Talento Humano a que hace referencia la parte motiva, el cual hace parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. Publicar el Reglamento del Programa de Estímulos e Incentivos 2014, en los medios de comunicación interna del ICFES.

ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., el día

FERNANDO NIÑO RUIZ

Director General

REGLAMENTO

PROGRAMA DE ESTÍMULOS E

INCENTIVOS 2014

Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES
Subdirección de Talento Humano

PRESENTACIÓN.

Los incentivos son considerados como estrategias institucionales diseñadas para incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente, sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales. ⁽¹⁾

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación. ICFES, en el marco de la ejecución del Plan de Desarrollo de Talento Humano 2014, y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto [1567](#) de 1998 y el Decreto [1227](#) de 2005, pone en marcha el Programa de Estímulos e Incentivos con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, ⁽²⁾ tanto a nivel individual como por equipos de trabajo, y de esta forma, fortalecer la cultura del trabajo orientado a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

El presente Reglamento presenta los funcionarios de ICFES los fundamentos, el procedimiento y las condiciones que tendrán la implementación y desarrollo del Programa de Estímulos e Incentivos 2014 que conforma el Plan de Desarrollo del Talento Humano 2014, adoptado mediante la Resolución No. [0170](#) del 20 de marzo de 2014.

DEFINICIÓN.

El Programa de Estímulos e Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla el ICFES en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos [1567](#) de 1998, [1227](#) de 2005 y del Plan de Desarrollo del Talento Humano 2014, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

OBJETIVOS.

- Reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de los servidores y el de los equipos de trabajo del ICFES.
- Propiciar una cultura de mejoramiento, en la que se reconozca [a diferencia entre un desempeño sobresaliente que agrega valor y requiere esfuerzos adicionales, y el cumplimiento regular de las funciones del puesto de trabajo.

- Elevar los niveles de motivación, eficiencia, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- Contribuir con el fortalecimiento de las competencias profesionales y personales mediante el reconocimiento de los comportamientos exitosos.
- Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta el ICFES,
- Fortalecer una cultura del reconocimiento, donde se valora y apoya el esfuerzo individual y colectivo.
- Y Conseguir que los aportes de los servidores se materialicen en proyectos y procesos que contribuyan al cumplimiento objeto social del instituto.

BENEFICIARIOS.

Se benefician del programa de estímulos e incentivos

- a) Todos los servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial son beneficiarios de los incentivos como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente por la calificación de servicios obtenida durante el año inmediatamente anterior.
- b) Todos los servidores de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.
- c) Los servidores de carrera de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial; y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.
- d) Los servidores de carrera de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial; y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, y asistencial que durante el año de vigencia cumplan años de servicio al ICFES, con base en las condiciones y por los períodos establecidos.
- e) Los servidores de carrera de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial; y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, y asistencial que se retiren por pensión durante el año de vigencia.

PERIODICIDAD.

Anualmente, el ICFES, a través del Comité de Mejoramiento Institucional, establece el Programa de Estímulos e Incentivos e igualmente evalúa, define y premia a los mejores servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, a los mejores equipos de trabajo, a los servidores que cumplan años de servicio o que se retiren por pensión.

Lo anterior sin perjuicio de los ajustes y correctivos que se efectúen durante el año como resultado de una estrategia de mejoramiento continuo que fortalezca el trabajo en equipo y el desempeño individual que se considere en los objetivos de la evaluación del desempeño.

RESPONSABILIDAD DEL PROGRAMA.

La Subdirección de Talento Humano tiene la responsabilidad de preparar anualmente el Programa de Estímulos e Incentivos, efectuar su seguimiento y control y coordinar con el Comité de Mejoramiento Institucional el proceso de otorgamiento y reconocimiento de éstos.

COMITÉ DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL.

El Comité de Mejoramiento Institucional fue constituido a través de la Resolución No. [0188](#) del 3 de febrero de 2010 y tiene dentro de sus funciones apoyar el diseño, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo del Talento Humano de 2014, el cual se compone entre otros del Programa de Estímulos e Incentivos.

OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES.

- Asumir el proceso de calificación de servicios como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes_
- Participar activamente en la evaluación del Programa de Estímulos e Incentivos.
- Poner a disposición del ICFES los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los Mejores, para ser aplicados en lo que la Entidad considere pertinente.

OBLIGACIONES DEL ICFES.

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Programa de Estímulos e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Programa de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del ICFES.
- Cumplir con los términos previstos en el presente reglamento para el desarrollo objetivo, legal e imparcial del Programa de Estímulos e Incentivos.

El comité de Mejoramiento Institucional podrá declarar desierta la elección del mejor equipo, del mejor servidor del ICFES, de los mejores servidores por cada nivel en caso de que los candidatos no cumplan a satisfacción con los requerimientos previstos en el presente Reglamento, situación que igualmente será plasmada en acto administrativo.

1. Reconocimiento: Tiempo de Servicio.

Los servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial, y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial que durante el año de vigencia de este programa cumplan años de servicio al ICFES, tendrán derecho al reconocimiento de los estímulos descritos a continuación:

Estímulos

- Cinco (5) Años: Reconocimiento social.
- Diez (10) Años: Reconocimiento social y Bono de Turismo Social (1 salario mensual legal vigente).
- 15 años: Reconocimiento social y Bono de Turismo social (1.16 salarios mensuales legales vigentes).
- 20 Años: Reconocimiento social y Bono de Turismo social (1.32 salarios mensuales legales vigentes).
- 25 Años: Reconocimiento social y Bono de Turismo social (1.48 salarios mensuales legales vigentes).
- 30 Años: Reconocimiento social y Bono de Turismo social (1.64 salarios mensuales legales vigentes)
- 35 Años: Reconocimiento social y Bono de Turismo social (1.8 salarios mensuales legales vigentes).
- 40 Años: Reconocimiento social y Bono de Turismo social (2 salarios mensuales legales vigentes).

2: Reconocimiento: Retiro por Pensión

Los servidores del ICFES de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial, y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial que se retiren por pensión durante el año de vigencia de este programa tendrán derecho al reconocimiento del estímulo que se describe a continuación:

Estímulos

- Reconocimiento social y Bono de Turismo social (1 salario mensual legal vigente).

3: Incentivos no pecuniarios por Desempeño Individual

Estos incentivos tienen como finalidad resaltar la labor evidentemente destacada de los funcionarios del ICFES, caracterizados por el excelente servicio, la eficiencia, el compromiso, La transparencia, y el cumplimiento de los valores del instituto.

Incentivos

- Mejor funcionario de Carrera Administrativa del ICFES: 1.16 salarios mensuales Legales vigentes,
- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Asesor: 1 salario mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Profesional 1 salario mensual legal vigente,
- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Técnico; 1 salario mensual legal vigente.

- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Asistencial: 1 salario mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción' del ICFES t16 salarios mensuales legales vigentes.

Todo servidor de la planta de personal del ICFES, de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, y todo servidor de libre nombramiento y l emoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, podrá ser seleccionado siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

- Tener finas de un (1) 3110 de tiempo de servicios con el ICFES.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme para los servidores de carrera o de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos. 5

DEFINICIÓN DEL NIVEL SOBRESALIENTE.

Según la reglamentación vigente, se entiende como calificación de nivel sobresaliente aquellas en las que un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción (que no sea Gerente Público) alcanza:

- Entre noventa y cinco y noventa y nueve por ciento (95%-99%) de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestra que genera valor agregado a través del logro de al menos dos (2) de los factores establecidos por la entidad.
- Cien por ciento (100%) en la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestra que genera valor agregado a través del logro de al menos uno (1) de los factores establecidos por la entidad.
- Por este motivo, los incentivos son personales e intransferibles

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS OTORGADOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

El Decreto Reglamentario [1227](#) de 2005 establece que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos 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. Este decreto también establece en el inciso segundo del artículo [77](#) que la entidad elaborará su plan de incentivos "de acuerdo con los recursos disponibles para hacerlos efectivos".

De conformidad con lo anterior, a continuación se describen fas clases de incentivos que podrán seleccionar los funcionarios elegidos como mejores en cada nivel y del ICFES.

- Becas parciales para educación formal, para el pago parcial de los derechos de matrícula en programas de educación formal en una institución educativa escogida por el beneficiario, la cual debe estar reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. Cuando se trate de estudios de postgrado, los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia y/o del ICES. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, motivo por el cual, el valor parcial de la matricula será pagado directamente a la institución educativa.

Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio.

- Publicación de trabajos en medios de divulgación nacional e internacional, escrito o virtual, en revista especializada o periódico nacional, el valor de la publicación será entregado directamente a la editorial,

- Bono de turismo social, (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación). El valor del bono de turismo social será entregado directamente a la caja de compensación a la que se encuentre afiliada el ICFES.

- Día Compensatorio, el cual será acordado con el jefe inmediato según las necesidades del servicio.

- Financiación de Investigaciones, entregado directamente al ente donde se registre la investigación, previa presentación del proyecto, soportes de autorización, presupuesto y los demás requerimientos legales.

- Participación en proyectos especiales que la Institución se encuentre desarrollando.

- Actividades de recreación, cultura y deporte, entregados directamente a la caja de compensación a la que se encuentre afiliada el ICFES.

- Bonos de Servicios de la Caja de Compensación Familiar, a la que se encuentre afiliada el ICFES,

Los servidores seleccionados como los mejores podrán escoger cualquiera de los incentivos mencionados, además todos los servidores tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

- Mención especial del Director con copia a la historia laboral.

- Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos del ICFES.

TÉRMINOS PARA DESARROLLAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y ENTREGA DEL INCENTIVO.

1. La Subdirección de Talento Humano publicará a través de los medios de comunicación interna, las fechas para la evaluación y selección de los mejores servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, el mejor servidor de Libre Nombramiento y Remoción y el mejor servidor de carrera administrativa del ICFES.

2. La Subdirección de Talento Humano entregará al Comité de Mejoramiento Institucional, el Informe de Calificación de Servicios de todos los servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando para los diferentes niveles administrativos aquellos servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente, con lo cual el Comité dará inicio al proceso de selección,

3. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la entrega del Informe de Calificación de Servicios, el Comité de Mejoramiento Institucional seleccionará el mejor funcionario de carrera administrativa del ICFES, el mejor empleado de carrera de los niveles asesor, asistencial, profesional y técnico, y el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, entre quienes

hayan obtenido las más altas calificaciones, de conformidad con los instrumentos y criterios técnicos establecidos para tal fin.

4. El informe será presentado en orden descendente según la calificación obtenida por los evaluados. 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.

5. El Comité de Mejoramiento Institucional ofrecerá a los seleccionados, los incentivos previstos en el Programa de Incentivos, para que estos escojan los de su preferencia, en el siguiente orden:

- El mejor empleado de carrera escogerá en primer lugar el incentivo de su preferencia, el cual le será otorgado hasta por un valor de 1.16 SMLV

- Los mejores empleados de carrera de cada nivel escogerán el incentivo de su preferencia, el cual le será otorgado hasta por un valor de un (1) salario mínimo legal vigente SMLV.

- El mejor empleado de libre nombramiento y remoción tendrá igualmente derecho a seleccionar el incentivo de su interés entre las opciones presentadas, el cual le será otorgado hasta por un valor de 1.16 SMLV

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE EMPATE.

En caso de presentarse empate entre dos o más servidores, el Comité de Mejoramiento Institucional, revisará en estricto orden los siguientes factores:

1. Se procederá a verificar en el histórico de los planes de incentivos de años anteriores, para otorgar el incentivo al servidor que no haya recibido antes este tipo de reconocimiento, o que lo haya recibido menos cantidad de veces.

2. Si aun así se mantiene el empate, se verificará la fecha de ingreso de los servidores a la Entidad, otorgando el incentivo al servidor más antiguo en la entidad.

3. En caso de que el empate continúe a pesar de la validación de los tres aspectos anteriores, dirimirá el empate por sorteo.

FORMA Y TÉRMINO PARA PROCLAMAR LA ELECCIÓN.

Con base en acta levantada en reunión del Comité de Mejoramiento Institucional, la Subdirección de Talento Humano elaborará el acto administrativo que proclame los servidores elegidos en cada una de las categorías, Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo máximo de un (1) año para disfrutar del incentivo. En caso contrario se perderá este derecho.

El ICFES hará una mención especial en acto público para los servidores que ocupen los primeros tres puestos por evaluación individual del desempeño después del primero por cada nivel. Dicha mención especial se informará a través de los medios de comunicación internos de la entidad.

RECURSOS.

La Subdirección de Talento Humano incluirá dentro de su presupuesto el costo correspondiente al Programa de Estímulos e Incentivos propuesto.

4: Incentivos a Mejores Equipos de Trabajo

Estos incentivos tienen como finalidad destacar la labor interdependiente, coordinada y oportuna de los miembros de un equipo en el logro de un objetivo común que signifique para el ICFES altos índices de rendimiento y efectividad en la ejecución de los procesos, innovación en la solución de las principales problemáticas institucionales y en el mejoramiento de los servicios prestados por el Instituto a la ciudadanía.

DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO.

De conformidad a lo dispuesto en el párrafo del artículo [77](#) del Decreto 1227 de 2005, se entiende por equipo de trabajo el conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente y coordinada, aportando habilidades y competencias complementarias, para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

En este equipo, el liderazgo es una actividad compartida, lo asume un integrante según el momento y la competencia requerida con el apoyo de los demás integrantes, la responsabilidad se mueve en los ámbitos individual y colectivo, la solución de problemas es una dinámica común, la cantidad, calidad y acceso a la información es amplia y suficiente, la comunicación es efectiva y las discusiones constructivas.

Para aplicar al proceso de participación en este tipo de incentivos, se requiere que el grupo acredite su condición de equipo de trabajo, de acuerdo con la reglamentación.

INTEGRACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO.

Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, y/o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, de la misma o diferente dependencia del ICFES.

INCENTIVOS OTORGADOS POR MEJORES EQUIPOS.

- Mejor equipo de trabajo: Once punto cuatro (11.4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Segundo puesto(6): Incentivos no pecuniarios hasta por nueve (9) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo a la preferencia de los integrantes del equipo
- Tercer puesto: Incentivos no pecuniarios hasta por siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo a la preferencia de los integrantes del equipo
- Cuarto puesto: Incentivos no pecuniarios hasta por cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo a la preferencia de los integrantes del equipo

Siguiendo lo dispuesto en el artículo 82 del Decreto 1227 de 2005, para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre

los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Los equipos seleccionados en segundo, tercer y cuarto lugar podrán escoger entre los siguientes incentivos no pecuniarios:

- Becas parciales para educación formal, para el pago parcial de los derechos de matrícula en programas de educación formal en una institución educativa escogida por el beneficiario, la cual debe estar reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. Cuando se trate de estudios de postgrado, los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia y/o del ICFES. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, el valor parcial de la matrícula será pagado directamente a la institución educativa. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del ser-vicio.

- Publicación de trabajos en medios de divulgación nacional e internacional, escrito o virtual, en revista especializada o periódico nacional, el valor de la publicación será entregado directamente a la editorial.

- Bono de turismo social, (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación). El valor del bono de turismo social será entregado directamente a la caja de compensación a la que se encuentre afiliada el ICFES.

- Financiación de Investigaciones, entregado directamente al ente donde se registre la investigación, previa presentación del proyecto, soportes de autorización y los demás requerimientos legales,

- Participación en proyectos especiales: que la Institución se encuentre desarrollando.

- Actividades de recreación, cultura y deporte, entregados directamente a la caja de compensación a la que se encuentre afiliada el ICFES.

- Bonos de Servicios de la Caja de Compensación Familiar, a la que se encuentre afiliada el ICFES.

El ICFES expedirá un acto administrativo mediante el cual otorga los incentivos respectivos, de acuerdo con los recursos, definirá con exactitud el monto de los incentivos para los equipos, teniendo en cuenta lo señalado en este reglamento.

Además de los incentivos ya mencionados, todos los servidores pertenecientes a los equipos

premiados tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

- Mención especial del Director con copia a la historia laboral.
- Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos del ICFES.
- Publicación de los documentos finales de sus proyectos como parte de la Gestión del Conocimiento Institucional.

EJES ESTRATÉGICOS DE TRABAJO.

El objetivo para 2014 es desarrollar proyectos bajo los siguientes ejes:

- Mejoramiento de Procesos y/o Servicios: proyectos caracterizados por el mejoramiento en el rendimiento de uno o varios procesos y/o servicios institucionales, permitiendo la obtención de mejores resultados, el mejor uso y aprovechamiento de los recursos, mayor satisfacción para el ciudadano o todas las anteriores.
- Innovación: caracterizado por la solución innovadora, creativa y aplicada de alguna de las problemáticas institucionales definidas para el programa, cuya implementación permitirá mejorar la calidad de vida laboral en el ICFES.
- Gestión del Conocimiento: caracterizado por la implementación exitosa de sistemas, herramientas y/o metodologías que garanticen la identificación, organización, preservación, difusión y creación de valor agregado a partir del conocimiento crítico institucional que afecta directamente el cumplimiento de los objetivos misionales.

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales(7):

- El proyecto u objetivo inscrito debe haber sido implementado para que pueda ser evaluado.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a los criterios de excelencia establecidos en los formatos de valoración y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

MARCO CONTEXTUAL EJE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

En el ICFES, la gestión del conocimiento se refiere a poner a disposición de los integrantes, de un modo sistemático, ordenado, práctico y efectivo, los conocimientos que permitan el mejor funcionamiento y el máximo desarrollo, aprendizaje y crecimiento de la entidad. Durante los últimos años el ICFES ha desarrollado acciones tendientes a promover la gestión del conocimiento como una herramienta de apoyo eficiente al interior de la Instituto; en este sentido el Programa de Estímulos e Incentivos se convierte en un dinamizador en la implementación y legitimación de estas acciones.

Un adecuado modelo de gestión del conocimiento se constituye en un importante factor de competitividad al interior de las organizaciones que promueve, articula, administra y verifica el aprendizaje permanente y el desarrollo continuo del talento humano. Por lo anterior, el ICFES plantea a los funcionarios la implementación de proyectos de gestión del conocimiento en busca de:

- Identificar el conocimiento estratégico, de cara a los retos actuales y futuros del Instituto.

- Estructurar un plan coherente de aprendizaje permanente que se consolide como uno de los procesos de mayor generación de valor para el ICFES.
- Alinear todos los procesos del ICFES con el ciclo del conocimiento que permita identificar, recolectar, usar, valorar, sistematizar, difundir, construir, transformar el conocimiento experto existente y el que se genere en la entidad.
- Promover una cultura de colaboración, innovación, aprendizaje deliberado y socialización del conocimiento.

METODOLOGÍA Y FASES.

Fase 1: Convocatoria, inscripción y presentación de anteproyecto.

La Subdirección de Talento Humano publicará a través de los medios de comunicación interna las fechas de apertura y cierre de la convocatoria para el concurso por los incentivos a mejores equipos de trabajo. Los equipos deberán informar en su inscripción el eje estratégico de trabajo seleccionado.

El equipo de trabajo presentará al jefe de la Unidad de Gestión que se beneficiará con los resultados del mismo, un anteproyecto con copia a la Subdirección de Talento Humano, que contiene:

a) Título

b) Objetivos: ¿a qué problema responde el proyecto?, ¿por qué es innovador? y, ¿a cuál objetivo estratégico se asocia?

c) Población objeto: Orientación a usuario interno, externo o ambos.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

