

**ACUERDO CS No. 049 de 2023**  
(28 de septiembre de 2023)

**“Por medio del cual se expide la Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesorado de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”**

El Consejo Superior de la Universidad Internacional del Trópico Americano, en uso de sus facultades legales y Estatutarias en especial las conferidas por la Ley 30 de 1992, en particular los artículos 64 y 65, y artículo 23 del Estatuto General,

**CONSIDERANDO:**

Que, la Universidad Internacional del Trópico Americano, de conformidad con las disposiciones de la Ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea de Casanare su oficialización mediante la Ordenanza No. 014 de 2021, y según su Estatuto General, es la institución de educación superior del departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente universitario autónomo de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política, los artículos 19 y 28 de la Ley 30 de 1992, y el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, siendo así, una universidad dotada de personalidad jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la Nación, del departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley; forma parte del sistema de universidades estatales y está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por la Ley 30 de 1992, Ley 1740 de 2014 y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que, de conformidad con el considerando anterior, el Artículo 69 de la Constitución Política de la República de Colombia otorga autonomía a las Instituciones de Educación Superior para establecer sus propias reglas internas (estatutos) y regirse conforme a ellas.

Que la Ordenanza No. 014 del 29 de julio de 2021, en su artículo 3 adoptó como Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, el proyecto de estatuto contenido en el artículo 2 de la Resolución No. 12703 del 13 de julio de 2021 emitida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que 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 dado lo anterior, es necesaria la planeación y puesta en marcha de programas en donde la Universidad Internacional del Trópico Americano sea agente clave en la consecución del bienestar laboral; por esto, y con el fin de enfatizar y focalizar en las necesidades específicas de cada grupo de trabajo, se deben originar estrategias y actividades que giran en torno al bienestar social y los incentivos.

Que en esta línea, la Gestión Estratégica del Talento Humano procura porque variables como el clima y la cooperación organizacional adquieran un carácter significativo en el accionar de los servidores



públicos, ya que así se lograría maximizar el desarrollo humano y productivo en la gestión de cada uno de ellos. Por tal razón, cabe destacar que el sistema de estímulos e incentivos debe fundamentarse en aspectos como: Humanización del trabajo; Equidad y justicia; Sinergia; Coherencia; Articulación; Objetividad y Transparencia.

Que la profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en la gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos.

Que para mejorar continuamente la labor que se le prestan los servidores públicos de Unitrópico a la comunidad universitaria y a la ciudadanía, es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y en la Política de Incentivos y Estímulos, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la comunidad universitaria y ciudadanía.

Que, para promover la permanencia del personal de Unitrópico, mejorar la calidad de vida laboral y humana de los servidores públicos de Unitrópico, estimulando la eficiencia, creatividad, el mérito en el ejercicio de la función pública universitaria y su efectiva participación, a través de acciones participativas basadas en la promoción, prevención, esparcimiento e integración; estimulando el sentido de pertenencia y compromiso institucional que manifieste en los servidores, motivación y calidez humana en la prestación de servicios y que se refleje en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, se hace necesario establecer la Política de Incentivos y Estímulos del personal administrativo y profesoral de Unitrópico.

Que, el Artículo 64 de la Ley 30 de 1992 establece que el Consejo Superior Universitario es el máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad, así mismo, el artículo 65 de la precitada Ley establece que son funciones del Consejo Superior: definir las políticas académicas y administrativas y la planeación institucional, definir la organización académica, administrativa y financiera de la institución, velar porque la marcha de la institución este acorde con las disposiciones legales, el estatuto general y las políticas institucionales.

Que, en el marco del fortalecimiento institucional y en cumplimiento del Estatuto General, el numeral 2 del artículo 23, son funciones del Consejo Superior: "...Definir y evaluar periódicamente las políticas académicas y administrativas y la planeación de la universidad".

Que la adopción de la Política de e Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesoral, es el mecanismo idóneo para gestionar la permanencia del personal de Unitrópico, encaminados a la consecución de la misión y objetivos institucionales.

Que la formulación y aprobación de la presente política se da cumplimiento a la Meta E5M10 "Implementar una (1) política de estímulos y promoción del personal administrativo" del Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024, que fue ampliado su alcance para el personal administrativo y profesoral.

En mérito de lo expuesto, el Consejo Superior de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico



**ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** Expedir la Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesorado de la Universidad Internacional del Trópico Americano, descrita en el documento anexo que hace parte integral del presente acuerdo.

**ARTÍCULO 2. COMPETENCIA.** La implementación de la Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesorado de la Universidad Internacional del Trópico Americano estará a cargo de la Oficina de Talento Humano y Bienestar Universitario en coordinación con las demás áreas y dependencias de Unitrópico.

**PARÁGRAFO.** Los servidores públicos de Unitrópico colaborarán armónicamente en la implementación de la política que contiene el presente acuerdo y adoptarán las directrices que imparta la Oficina Talento Humano de Unitrópico.

**ARTÍCULO 3. DELEGACIÓN.** Facultar al Rector para dictar los procedimientos administrativos, presupuestales y financieros, instrumentos de medición y seguimiento, y los demás que sean indispensables para dar ejecución a lo dispuesto en el presente acuerdo, el Estatuto General y demás normas institucionales.

**ARTÍCULO 4.** De conformidad con el Artículo 45 de la Ley 1437 de 2011, se autoriza al presidente y Secretario General del Consejo Superior de Unitrópico, para que realicen la corrección de errores meramente formales que puedan presentarse en el presente acuerdo.


**ARTÍCULO 5.** En caso de existir discrepancia, vacío o conflicto de competencias entre las diferentes unidades académicas – administrativas de la universidad en la implementación de lo dispuesto en el presente acuerdo, se faculta al Rector para que dirima o reglamente mediante acto administrativo la discrepancia, vacío o conflicto de competencia que se presente de conformidad con la normativa institucional vigente.

**ARTÍCULO 6. VIGENCIA Y DEROGATORIA.** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga toda disposición que le sea contraria, especialmente la Resolución Rectoral No. 321 de 2021.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en la ciudad de Yopal-Casanare, a los veintiocho (28) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

  
**PABLO GERMÁN ÁVILA RUEDA**  
Presidente Consejo Superior

  
**CÉSAR ROLANDO CASTRO PINEDA**  
Secretario Consejo Superior  
Secretario General



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

# DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PROFESORAL



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

## CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

**Salomón Andrés Sanabria Chacón**

Gobernador del Departamento de Casanare

**Raquel Díaz Ortiz**

Delegado del Ministerio de Educación Nacional

**Oscar Joaquín Vargas Pinto**

Representante del Presidente de la República

**Adriana Márquez Medina**

Representante de Directivas Académicas

**Carlos Iván Molina**

**Leonardo Torres Mamanche**

Representante de los Profesores

**Shannon Pammella Horta Chaparro**

**Edigson Pérez Henao**

Representante de los Egresados

**Hernán Mateo Tarquino Rincón**

Representante de los Estudiantes

**Camel Ingeniería y Servicios LTDA**

R/L **Daniel Engativá Rodríguez**

Representante del Sector Productivo

**Pablo German Ávila Rueda**

Representante de los Exrectores

**Oriol Jiménez Silva**

Rector

**César Rolando Castro Pineda**

Secretario General

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO, UNITRÓPICO**

Yopal, Casanare

Septiembre de 2023



## CONTENIDO

1. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PROFESORAL .....	8
2. CONTEXTO, NORMATIVA Y DEFINICIONES .....	8
2.1 CONTEXTO .....	8
2.2 NORMATIVIDAD .....	10
2.2.1 REFERENTE NACIONAL .....	10
2.2.2 REFERENTE INSTITUCIONAL .....	12
3. PRINCIPIOS, ALCANCE Y OBJETIVOS .....	12
3.1 PRINCIPIOS .....	12
3.2 ALCANCE .....	14
3.3 OBJETIVO GENERAL .....	14
3.3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	15
3.4 RESPONSABLE DE LA POLÍTICA .....	15
4. ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA .....	15
5. DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PROFESORAL .....	16
1. INCENTIVOS PECUNIARIOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO .....	18
2. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO .....	19
3. INCENTIVOS PECUNIARIOS DEL PERSONAL PROFESORAL .....	19
4. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS DEL PERSONAL PROFESORAL .....	20
5. INCENTIVOS POR PROYECTOS ESPECIALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PROFESORAL .....	20
6. OTORGAMIENTO DE BECAS .....	21
7. ESTÍMULOS EDUCATIVOS .....	21
8. PROGRAMA DE QUINQUENIOS .....	22
9. ESTÍMULOS ASOCIADOS AL TIEMPO DE ESTUDIOS .....	22
10. ESTÍMULOS PARA AUDITORES, SUPERVISORES E INTERVENTORES .....	22
11. ESTÍMULOS DE APOYO A LA GESTIÓN .....	22
12. ESTÍMULOS A LA REPRESENTACIÓN DEPORTIVA Y CULTURAL .....	23



13. ESTÍMULOS POR USO DE LA BICICLETA .....	23
14. SALARIO EMOCIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PROFESORAL .....	23
15. OTROS ESTÍMULOS E INCENTIVOS POR ACADEMIA, INVESTIGACIÓN, PROYECCIÓN SOCIAL, INTERNACIONALIZACIÓN O GESTIÓN .....	24
6. COMITÉ DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
7. ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA .....	24
7.1 FASE I - DIAGNÓSTICO .....	24
7.2 FASE II – PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	25
7.3 FASE III – EJECUCIÓN.....	25
7.4 FASE IV – SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	25
7.5 FASE V – ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	26
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA.....	26
8.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	26
9. REFERENCIAS .....	26



## 1. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PROFESORAL

La Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesorado desarrolla desde una perspectiva institucional la permanencia y retención de los servidores de la Universidad Internacional del Trópico Americano, de acuerdo con las rutas que señala la universidad periódicamente. A través del desarrollo de la política se impulsan acciones que posibilitan un cambio cualitativo al interior de la universidad que a su vez fomenta una cultura de bienestar individual y colectivo que motiven y estimulen a una actuación positiva de los funcionarios frente a la institución, que generen sentido de pertenencia y compromiso, estas acciones se traducirán en la obtención de resultados eficaces en el desempeño de los colaboradores, y que a la postre redundarán en el cumplimiento de los objetivos institucionales de Unitrópico.

Así mismo, la presente política es un marco normativo que establece un conjunto de acciones orientadas a reconocer, motivar y premiar el desempeño destacado de los colaboradores de la institución, con el propósito de fomentar la excelencia académica, la innovación, la creatividad, el compromiso institucional y la calidad en el servicio. Esta política busca impactar positivamente en la productividad y satisfacción laboral.

## 2. CONTEXTO, NORMATIVA Y DEFINICIONES

### 2.1 CONTEXTO

La cultura organizacional cobra importancia en las organizaciones modernas, ya que es un elemento que permite conocer la salud en que se encuentra, su diagnóstico y evaluación determina el nivel de desarrollo y las principales falencias que deben ser atacadas mediante un plan de acción bien definido (Suarez & Puerto, 2012)

De esta manera, esta conceptualización ha permeado el empleo público en América Latina y Colombia, de acuerdo con la tendencia de los procesos de democratización y participación que en el marco de un mundo globalizado, que obligan a los Estados a modernizarse y mejorar sus capacidades de gobernabilidad. Lo anterior, obligó a que las acciones gubernamentales deben estar encaminadas a entender el empleo público como un sistema integral, orientado a la gestión del talento humano, a los procesos de planificación estratégica, a la profesionalización del servicio civil, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Esta visión integral del empleo público permite que las entidades públicas en todos sus niveles y organización del estado establezcan políticas de gestión estratégica del talento humano donde se incluyan cuestiones antropológicas que tengan en cuenta la dimensión del ser en los colaboradores o servidores públicos. Es por esto que el Documento de Política Pública del Empleo Público contempla un aspecto importante en este sentido denominado desarrollo individual y colectivo de los servidores públicos, que expone básicamente las dificultades normativas para la implementación de políticas de promoción y carrera, orientadas a propiciar el desarrollo de los servidores, han limitado y restringen la movilidad de las personas, generando desmotivación y disminución de la productividad.





Igualmente, dicha información se convierte también en una herramienta o insumo para la gestión de las entidades públicas, al permitirles adelantar procesos como la movilidad de personal, los programas de aprendizaje institucional, identificación de necesidades laborales por parte de los servidores, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos, entre otros.

No obstante, en el año 1998 el Gobierno Nacional con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998, creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, en donde se establecen los programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Más adelante, bajo las disposiciones de la Ley 734 de 2002 y la Ley 909 de 2006 se establecieron obligaciones a las entidades públicas de implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 reafirma la obligación para las entidades públicas de garantizar mediante planes de bienestar laboral y sistema de estímulos el bienestar a los servidores públicos. Finalmente, la Ley 1960 de 2019 la cual dispone en el literal g) del artículo 3° y del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, la profesionalización del servidor público, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

El Sistema de Empleo Público en Colombia, en cabeza del Departamento Administrativo de la Función Pública tiene la misión de fortalecer la gestión de las Entidades Públicas Nacionales y Territoriales, mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores.

Es así como el Departamento Administrativo de la Función Pública ha implementado como su principal objetivo el de: "Enaltecer al servidor público y su valor", pues reconoce que esto genera resultados en términos de la eficacia en la prestación de los servicios del sector público para ir en sintonía con los avances del país para el bienestar de los ciudadanos. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017)

En ese orden de ideas, es muy importante que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador, motivante y competidor frente al sector privado, propiciando las condiciones para construir un sector sólido y competitivo que logre la satisfacción del ciudadano y que por ende contribuya a incrementar su confianza en el Estado. No obstante, esto requiere del compromiso permanente de los servidores públicos, pero, sobre todo, de una alineación con las políticas y directrices en cada una de las áreas de Talento Humano (TH) que llevan a cabo las actividades de gestión del Talento Humano para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados sobretodo en temas de bienestar social.

En consonancia con el artículo 69 de la Constitución Política, el artículo 40 de la Ley 489 de 1998 que clasifica a los Entes Universitarios Autónomos como Unitrópico, organismo estatal sujetos a régimen especial con facultad de regirse a las disposiciones que ellos mismos se establezcan, de conformidad con su autonomía y frente al sistema de carrera especial al que pertenecen los servidores de los Entes Universitarios Autónomos, la Universidad Internacional del Trópico Americano, en coherencia con la Ley 30 de 1992, incorpora en el Estatuto General las funciones sustantivas que conforman los pilares



fundamentales y funcionamiento de la institución: la academia, la extensión y la investigación, que son integradas en el organigrama a través de las respectivas vicerrectorías y son apoyadas por las diferentes oficinas, entre ellas, la Oficina de Talento Humano.

La Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesorado se establece a través de un marco de referencia centrado en los lineamientos emitidos por el Gobierno Nacional frente al empleo público que orientan y regulan estos procesos y también como desarrollo de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano. Mediante la implementación de esta política, la Universidad Internacional del Trópico Americano evidencia su compromiso con la humanización y el reconocimiento hacia su talento humano.

En correspondencia con lo anterior, y de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la apuesta por seguir avanzando hacia una mayor eficiencia de los órganos del estado se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Es por esto que dentro de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se constituye como la línea de acción más adecuada y conveniente para el desarrollo de una política integral de empleo público, la de desarrollar al interior de las entidades públicas sistemas de estímulos e incentivos, que se traduzcan en mayor profesionalización de los servidores públicos y mejores niveles de vida tanto laboral como personal.

La anterior conceptualización se ratifica en el Capítulo 3 del Proyecto Educativo Institucional – PEI, Título 3.4, Numeral 14 *“Contribuir al desarrollo humano integral de la comunidad universitaria, a través de la consolidación de un ambiente sano, que asegure la disminución del riesgo psicosocial, la permanencia y el sentido de pertenencia”*.

Entendido lo expuesto, la política se constituye en un elemento fundamental para permitir la permanencia y retención de los servidores públicos de la Universidad Internacional del Trópico Americano, así como contribuir en el mejoramiento de los niveles de vida tanto laboral como personal para obtener resultados eficaces en la universidad y lograr sentido de pertenencia.

La Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesorado es el resultado del desarrollo y cumplimiento de la Meta E5M10 Implementar una (1) política de estímulos y promoción del personal administrativo, pero extensible hacia el estamento profesoral.

La presente política tiene como referente histórico institucional todos los actos administrativos aprobados en materia de talento humano y estímulos, así como la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano vigente.

El documento presenta inicialmente la normatividad vigente aplicable, principios, alcance y objetivos y el responsable de la política. Seguidamente se presenta el desarrollo de la política y las estrategias para su implementación, con el fin de establecer las clases de incentivos y estímulos con sus correspondientes fases del desarrollo de la política. Finalmente se presentan los mecanismos de evaluación y seguimiento.

## 2.2 NORMATIVIDAD

### 2.2.1 REFERENTE NACIONAL

#### CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA:



- **ARTÍCULO 67.** La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente (...).
- **ARTÍCULO 69.** Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado. El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior.

#### LEYES:

- **LEY 30 DE 1992:** "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior".
- **LEY 734 DE 2002:** numerales 4 y 5 establece los derechos de los servidores públicos y sus familias a participar en programas de Bienestar Social que establezca el Estado.
- **LEY 1562 DE 2012:** "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".
- **LEY 1740 DE 2014:** "Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional".
- **LEY 1857 DE 2017:** "Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia".
- **LEY 1937 DE 2018:** "Por la cual se establece la naturaleza y régimen jurídico de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano".
- **LEY 1960 DE 2019:** "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 2088 DE 2021:** "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 2174 DE 2021:** "Por medio de la cual se establecen parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial – Ley Isaac".
- **LEY 2191 DE 2022:** "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".

#### DECRETOS:

- **DECRETO 1295 DE 1994:** "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
- **DECRETO 1567 DE 1998:** "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" y sus modificaciones y adiciones.
- **DECRETO 1279 DE 2002:** "Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales".
- **DECRETO 1227 DE 2005:** Reglamentario de la Ley 909 de 2004 explica los ejes centrales propuestos en el decreto 1567 de 1998.
- **DECRETO 1083 DE 2015:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

#### RESOLUCIONES:



- **RESOLUCIÓN 012703 DE 2021:** “Por medio de la cual se resuelve la solicitud de aprobación del Estudio de Factibilidad Socioeconómico que acompaña el proceso de transformación de la naturaleza, carácter académico y régimen jurídico de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano”.

## 2.2.2 REFERENTE INSTITUCIONAL

### ORDENANZA:

- **ORDENANZA No 014 DE 29 DE JULIO DE 2021:** “Por medio de la cual se transforma la naturaleza, carácter académico y régimen jurídico de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, se determina su estructura orgánica y se transfieren unos bienes a título gratuito al ente educativo de conformidad con las disposiciones de la ley 1937 de 2018, se otorgan unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones”.

### ACUERDOS:

- **ACUERDO CS No. 007 DE 2022:** “Por el cual se establecen los lineamientos para la implementación del Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico y se dictan otras disposiciones”.
- **ACUERDO CS No. 009 DE 2022:** “Por medio del cual se aprueba la Política de Formación Profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.

### RESOLUCIONES:

- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 006 DE 2021.** “Por medio del cual establece el Estatuto de Carrera Administrativa de la Universidad Internacional del Trópico Americano”.
- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 016 DE 2021.** “Por medio de la cual se establece el Estatuto del Profesor de la Universidad Internacional del Trópico Americano”.
- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 254 DE 2021.** Reglamento Interno de Trabajo.

## 3. PRINCIPIOS, ALCANCE Y OBJETIVOS

### 3.1 PRINCIPIOS

El Sistema de Incentivos y Estímulos para el personal administrativo y profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano se basa en unos principios fundamentales para su implementación y eficacia y son los siguientes:

1. Humanización del Trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
2. Equidad y Justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos e incentivos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.



3. Sinergia. Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;
4. Objetividad y Transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
5. Coherencia. Este principio busca que las organizaciones desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
6. Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.
7. Eficiencia. La eficiencia es un principio fundamental que se refiere al uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos de la política de incentivos y estímulos. En este sentido, se deben establecer mecanismos que permitan maximizar el impacto de los incentivos y estímulos, en función de los resultados esperados, asegurando la asignación de recursos de manera racional y eficiente.
8. Eficacia. El principio de eficacia se refiere a la capacidad de la política de incentivos y estímulos para lograr los objetivos establecidos. En este sentido, es necesario establecer mecanismos de evaluación continua que permitan medir el impacto de los incentivos y estímulos en el desempeño laboral de los colaboradores, y ajustarlos si es necesario para mejorar su efectividad.
9. Flexibilidad. La flexibilidad es un principio esencial que permite adaptarse a las necesidades cambiantes de los colaboradores y de la institución en su conjunto. Para ello, es necesario establecer mecanismos que permitan la revisión y actualización periódica de los criterios, mecanismos y modalidades de los incentivos y estímulos, para asegurar su pertinencia y efectividad.
10. Sostenibilidad. Este principio busca promover prácticas sostenibles y responsables con el medio ambiente en el desempeño laboral de los colaboradores. En este sentido, se podrían establecer incentivos y estímulos para aquellos colaboradores que demuestren compromiso y liderazgo en la implementación de prácticas sostenibles y en la reducción del impacto ambiental de las actividades de la universidad.
11. Innovación. Este principio busca fomentar la creatividad y la innovación en el desempeño laboral de los colaboradores, para promover el desarrollo de nuevas ideas, soluciones y



procesos que contribuyan al mejoramiento continuo de la universidad. Se podrían establecer incentivos y estímulos para aquellos colaboradores que propongan y desarrollen proyectos innovadores que generen un impacto significativo en la institución.

12. Investigación y Desarrollo. Este principio busca incentivar a los colaboradores para que realicen investigación en su área de conocimiento, promoviendo la generación de nuevos conocimientos, la publicación de artículos científicos en revistas indexadas y el fortalecimiento de los grupos de investigación de la institución. En este sentido, se podrían establecer incentivos y estímulos para aquellos colaboradores que lideren o participen activamente en proyectos de investigación y desarrollo, presenten ponencias en congresos nacionales e internacionales, publiquen artículos científicos, realicen patentes y/o promuevan la transferencia de conocimiento a la sociedad.
13. Internacionalización. Este principio busca fomentar el desarrollo de habilidades interculturales y la promoción de la movilidad académica de los colaboradores y estudiantes, fortaleciendo la presencia de Unitrópico en el ámbito internacional. Se podrían establecer incentivos y estímulos para aquellos colaboradores que lideren o participen activamente en proyectos de cooperación internacional, realicen movilidad académica en universidades extranjeras, participen en congresos internacionales, fomenten la internacionalización del currículo o contribuyan al fortalecimiento de los programas de intercambio y cooperación internacional de la universidad.

### 3.2 ALCANCE

En concordancia con las prioridades estratégicas de Unitrópico, definidas en el marco del direccionamiento estratégico, alcance de la Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesorado de la Universidad Internacional del Trópico Americano es proporcionar una estructura clara y equitativa para reconocer y premiar el desempeño sobresaliente y la excelencia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

La Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesorado beneficia al personal que participa en la creación de valor de la Universidad Internacional del Trópico Americano porque está dirigida a los servidores públicos vinculados a la planta de personal de Unitrópico en sus distintas modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo, provisionalidad, temporales de tiempo completo y parcial.

La política busca fomentar un ambiente de trabajo motivador y de alta calidad, que incentive el compromiso, la creatividad, la innovación, la responsabilidad y el espíritu de colaboración de los miembros de la comunidad universitaria.

La Universidad Internacional del Trópico Americano, a través de la reglamentación expedida por el Rector, se reserva el derecho de determinación de los beneficiarios de cada tipo de actividad, incentivo o estímulo que contempla la presente política.

### 3.3 OBJETIVO GENERAL

Establecer pautas para la permanencia del personal de Unitrópico que propicien condiciones para mejorar la calidad de vida laboral y humana de los servidores públicos de Unitrópico, estimulando la eficiencia, creatividad, el mérito en el ejercicio de la función pública universitaria y su efectiva participación, a través de acciones participativas basadas en la promoción, prevención, esparcimiento e integración; estimulando el sentido de pertenencia y compromiso institucional que manifieste en los



servidores, motivación y calidez humana en la prestación de servicios y que se refleje en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

### 3.3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer actividades en materia de estímulos e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de Unitrópico; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
2. Generar experiencias significativas que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales.
3. Adelantar en cada uno de los niveles, un proceso educativo que propenda por una cultura del reconocimiento de aquellos funcionarios que, en cumplimiento de su rol contribuyan al mejoramiento administrativo o al cumplimiento de la misión de Unitrópico.
4. Reconocer y premiar los resultados en niveles de excelencia de desempeño y gestión.
5. Fomentar la excelencia académica, la innovación y la creatividad en todas las áreas del conocimiento.
6. Promover el compromiso institucional y la calidad en el servicio de los colaboradores.

### 3.4 RESPONSABLE DE LA POLÍTICA

Sin perjuicio de las funciones del Consejo Superior Universitario, del Consejo Académico y el Rector, de conformidad con la normatividad institucional, la Oficina de Talento Humano es la encargada de coordinar la promoción, desarrollo y evaluación de la Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesorado de Unitrópico, con el concurso de todas las áreas misionales y de apoyo, al igual que la comunicación de los resultados, avances de los programas y la gestión a nivel institucional.

### 4. ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA

Se definen las siguientes estrategias para el desarrollo de la Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesorado como soporte de los procesos misionales, de apoyo y el logro de los objetivos de la Oficina de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano, así:

- Reconocimiento de logros institucionales: Establecer una cultura de reconocimiento y valoración hacia los colaboradores que fomente un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, incentivando la innovación y el compromiso con la institución.
- Promoción laboral: La promoción laboral es un mecanismo definitorio para que los servidores puedan seguir avanzando en su carrera laboral, por eso constituyen en uno de los mejores indicadores de crecimiento laboral y profesional y representa un factor altamente motivacional.
- Retención de personal que agrega valor: Desarrollar un ambiente de trabajo sano, autónomo y colaborativo donde prime la confiabilidad para garantizar a los servidores un desarrollo integral y motivacional con el propósito de aportar con su trabajo un cambio que conduce a la excelencia para cumplir objetivos institucionales y obtener reconocimiento, a través de su permanencia en Unitrópico.



- Evaluación de desempeño: Crear un sistema de evaluación de desempeño riguroso, transparente y justo, que permita identificar a los colaboradores que están sobresaliendo en sus funciones y aquellos que necesitan mejoras, con el objetivo de establecer planes de acción y brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.
- Fomentar la participación de los colaboradores en la toma de decisiones y en la planificación estratégica de la institución, a través de la creación de comités y grupos de trabajo que promuevan la colaboración interdisciplinaria y el liderazgo compartido.
- Diseñar programas de formación y capacitación específicos para el personal administrativo y profesoral, con el objetivo de desarrollar habilidades y competencias que permitan a los colaboradores mejorar su desempeño en sus funciones y contribuir al logro de los objetivos institucionales.
- Promover la internacionalización de la institución a través del establecimiento de acuerdos de colaboración con universidades y organizaciones a nivel internacional, brindando oportunidades de intercambio académico y profesional para los colaboradores y fortaleciendo la presencia de la institución en el ámbito global.
- Fomentar la realización de proyectos de investigación, innovación y desarrollo de nuevas tecnologías en el ámbito académico y administrativo.
- Promover la cultura de innovación y creatividad en la institución, incentivando la generación de nuevas ideas y proyectos a través de la implementación de incentivos y estímulos específicos para la innovación, la investigación y el emprendimiento.

## 5. DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PROFESORAL

### LINEAS DE ACCIÓN

La Política de Incentivos y Estímulos del Personal Administrativo y Profesoral es el marco general que establece los principios y objetivos a largo plazo, mientras que el Plan Anual de Incentivos y Estímulos es la herramienta que se utiliza para llevar a cabo dicha política en un período específico de tiempo. Por lo tanto, la universidad debe desarrollar un Plan Anual de Incentivos y Estímulos que esté alineado con los principios y objetivos de la política a largo plazo. Este plan debe ser cronológico y estratégico, estableciendo las líneas de acción específicas a seguir para el logro de los objetivos planteados, y debe ser revisado y ajustado anualmente para asegurar que se adapte a las necesidades y circunstancias cambiantes de la universidad y su entorno.

Con base en los principios y objetivos de la política de incentivos y estímulos para el personal administrativo y profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano, se deben establecer las siguientes líneas de acción para su desarrollo:

1. Diseñar un sistema de evaluación de desempeño justo y transparente, que tenga en cuenta el cumplimiento de las metas individuales y colectivas, y permita identificar las fortalezas y áreas de mejora de los colaboradores.





2. Establecer criterios claros y objetivos para la asignación de incentivos y estímulos, basados en la contribución de los funcionarios al logro de los objetivos institucionales y en su desempeño evaluado.
3. Fomentar la capacitación y el desarrollo profesional continuo de los funcionarios, a través de programas de formación y actualización en áreas relevantes para la universidad y sus objetivos.
4. Implementar un sistema de reconocimiento y valoración de la creatividad, la innovación y la investigación, incentivando a los colaboradores a generar nuevas ideas y aportar al conocimiento y desarrollo de su campo de acción.
5. Fomentar la sostenibilidad ambiental y el compromiso social de los colaboradores, a través de iniciativas que promuevan el cuidado del medio ambiente y la participación en actividades de proyección social.
6. Promover la internacionalización de la universidad y su personal, incentivando la participación en programas de movilidad, la realización de investigaciones en contextos internacionales y el fomento de la colaboración con instituciones extranjeras, de conformidad con los tipos de vinculación y la normativa vigente.
7. Garantizar la equidad de género y la inclusión de personas con discapacidad, a través de la implementación de políticas y acciones afirmativas que promuevan la diversidad y la no discriminación en el ámbito laboral.

Estas líneas de acción deben ser parte del Plan Anual de Incentivos y Estímulos, y estar alineadas con los objetivos de la política a largo plazo, con el fin de garantizar un desarrollo sostenible y equitativo de la universidad y su personal.

## DESARROLLO

La Universidad Internacional del Trópico Americano, otorgará incentivos, estímulos, distinciones y reconocimientos, la promoción de sus servidores y promoverá la permanencia y retención del talento humano. Es así que, de acuerdo con su autonomía de darse sus propios reglamentos, establecerá una Política de Incentivos y Estímulos para el Personal Administrativo y Profesorado, incorporando un sistema que se ejecutará mediante un Plan Anual de Incentivos y Estímulos, que será programado de conformidad con la disponibilidad presupuestal de Unitrópico.

## SISTEMA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

El Sistema de Incentivos y Estímulos para el Personal Administrativo y Profesorado de Unitrópico está encaminado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño. De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la universidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la institución, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.



Este sistema se constituye como una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señala el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, existen dos (2) tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Sistema de Incentivos y Estímulos Institucional: Pecuniarios y No Pecuniarios.

#### FINALIDAD DE LOS INCENTIVOS Y ESTÍMULOS.

1. Crear condiciones favorables para que el desempeño laboral del personal de la Universidad cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados en niveles de excelencia del desempeño.
3. Otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios al personal administrativo y profesoral de la Universidad.
4. Procurar elevar el nivel de eficiencia, satisfacción y bienestar de los empleados de la Universidad en el desempeño de sus labores contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales.
5. Propiciar un ambiente organizacional fundamentado en el logro de competencias y habilidades tendientes al mejoramiento del servicio público educativo, mediante proyectos de calidad de vida laboral.
6. Reconocer el desempeño individual y el trabajo en equipo.

#### 1. INCENTIVOS PECUNIARIOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

- a. Estímulo a los mejores empleados de carrera, mejores empleados de libre nombramiento y remoción, periodo fijo y mejores empleados en provisionalidad de cada uno de los niveles jerárquicos.
- b. Auxilios para adelantar programas de educación superior.
- c. Otorgamiento de becas educación formal y no formal.
- d. Participación en los programas de bienestar liderados por la Oficina de Talento Humano y Bienestar Universitario.
- e. Condiciones preferenciales de acceso y pago de cursos de capacitación y bienestar.
- f. Comisiones de estudio para fortalecer competencias laborales.
- g. Distinciones por tiempo de servicio en Unitrópico.

Los incentivos de carácter pecuniario serán reconocidos a los mejores equipos de trabajo de la Universidad, así como a los mejores empleados de cada nivel jerárquico de periodo fijo, libre nombramiento y remoción, carrera administrativa especial y provisionalidad.

Para efectos de la presente política, se entiende por equipo de trabajo, el conjunto de empleados que en forma mancomunada desarrollan funciones, contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de procesos y proyectos integrales, que implican responsabilidad y participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

El Rector, mediante acto administrativo reglamentará la clase y el monto de los incentivos pecuniarios.



## 2. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

- a. Felicitación verbal o escrita.
- b. Publicación de trabajos meritorios por cuenta de la Universidad, según el plan de publicaciones de la Universidad.
- c. Condecoraciones (Medalla empleado administrativo distinguido).
- d. Distinciones por tiempo de servicio o condecoración para quinquenales que en ceremonia especial serán exaltados recibiendo réplica de la bandera o botón de Unitrópico en diferentes versiones según los años de servicio.
- e. Reconocimiento público a la labor realizada.
- f. Otros reconocimientos, condecoraciones y distinciones.

Los incentivos de carácter no pecuniario también estarán constituidos por: Ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en los términos que la Universidad considere, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones previo agotamiento de trámites respectivos.

Los traslados, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Se proclamará anualmente el empleado administrativo distinguido para exaltar los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a Unitrópico por el personal administrativo que busca exaltar los aportes significativos al mejoramiento científico, técnico, académico o administrativo reconocidos así por la universidad. El Rector, mediante acto administrativo reglamentará dicha condecoración y el monto del incentivo.

## 3. INCENTIVOS PECUNIARIOS DEL PERSONAL PROFESORAL

- a. Estímulo al mejor profesor de carrera, profesor ocasional, profesor de cátedra y mejor profesor en provisionalidad.
- b. Auxilios para adelantar programas de educación superior.
- c. Periodo Sabático (carrera profesoral).
- d. Apoyo a la realización de estudios – comisión de estudios (carrera profesoral).
- e. Bonificaciones por productividad académica.
- f. Distinciones académicas.
- g. Distinciones por tiempo de servicio en Unitrópico.

Los incentivos de carácter pecuniario serán reconocidos a los mejores equipos de trabajo de profesores de la Universidad, al mejor profesor de carrera, profesor ocasional, profesor de cátedra y mejor profesor en provisionalidad.

Para efectos de la presente política, se entiende por equipo de trabajo, el conjunto de empleados que en forma mancomunada desarrollan funciones, contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de



procesos y proyectos integrales, que implican responsabilidad y participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

El Rector, mediante acto administrativo reglamentará la clase y el monto de los incentivos pecuniarios.

#### 4. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS DEL PERSONAL PROFESORAL

- a. Felicitación verbal o escrita.
- b. Publicación de trabajos meritorios por cuenta de la Universidad, según el plan de publicaciones de la Universidad.
- c. Condecoraciones (Medalla profesor distinguido).
- d. Reconocimiento público a la labor realizada.
- e. Otros reconocimientos, condecoraciones y distinciones.

Los incentivos de carácter no pecuniario también estarán constituidos por: Ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en los términos que la Universidad considere, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones previo agotamiento de trámites respectivos.

Los traslados, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Se proclamará anualmente el profesor distinguido para exaltar los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a Unitrópico por el personal profesoral que busca exaltar los aportes significativos al mejoramiento científico, técnico, académico o administrativo reconocidos así por la universidad. El Rector, mediante acto administrativo reglamentará dicha condecoración y el monto del incentivo.

#### 5. INCENTIVOS POR PROYECTOS ESPECIALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PROFESORAL

Este incentivo se otorga cuando se elabora en autoría o coautoría de funcionarios de Unitrópico que contribuyan al impulso y crecimiento de la administración o de la academia y que se desarrolle con dependencia de las funciones y obligaciones de empleados de nivel asistencial, técnico, profesional, asesor o directivo, inscritos en carrera administrativa especial, de libre nombramiento y remoción, periodo fijo y en provisionalidad.

Los proyectos deben agilizar y mejorar los procesos administrativos y académicos de la Universidad, y deben ser sometidos previamente a evaluación de pares internos o externos a juicio del Comité de Incentivos y Estímulos.

Serán estímulos para los empleados que desarrollen proyectos especiales, los siguientes:

- a. Apoyo para capacitaciones en temas afines al proyecto.
- b. Divulgación del proyecto.
- c. Reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida.
- d. Apoyo para ejecución de proyectos.
- e. Disponibilidad horaria para el desarrollo del proyecto.



- f. Prelación en las solicitudes de apoyo para capacitación a nivel formal de pregrado y posgrado o en cursos no formales.
- g. Otro otorgamiento de becas en atención a la normatividad vigente en la universidad para tal efecto.
- h. Concesión de comisiones administrativas o profesoras en la Universidad cuando las circunstancias así lo permitan.
- i. Incentivos pecuniarios o no pecuniarios.

## 6. OTORGAMIENTO DE BECAS

La Universidad Internacional del Trópico Americano, a través de la Comisión de Carrera Administrativa otorgará las becas para el personal administrativo y profesoral, de conformidad con lo previsto en los acuerdos expedidos por el Consejo Superior frente al Programa de Educación Formal del Plan Institucional de Formación y Capacitación, Plan de Formación Profesoral y el Plan de Incentivos y Estímulos, éstos se otorgarán teniendo en cuenta los mismos criterios que existen para el otorgamiento de estímulos educativos.

El Rector reglamentará cualquier acción complementaria de otorgamiento de becas.

## 7. ESTÍMULOS EDUCATIVOS

La Universidad, a través de la Comisión de Carrera Administrativa otorgará estímulos educativos para el personal administrativo y profesoral, de conformidad con lo previsto en los acuerdos expedidos por el Consejo Superior frente al Programa de Educación Formal del Plan Institucional de Formación y Capacitación, estos se otorgarán de acuerdo con los siguientes criterios.

El otorgamiento de estímulos educativos al personal administrativo y profesoral tendrá como fin complementar su formación y cualificar su nivel de desempeño.

El Rector reglamentará los requisitos para la asignación de estímulos educativos que deberá tener en cuenta, al menos los siguientes: tipo de vinculación, antigüedad, porcentaje de evaluación o su equivalente y condiciones.

La asignación de los estímulos educativos se sujetará a los siguientes criterios:

- a. Tendrán prelación aquellos funcionarios que realizarán estudios estrictamente relacionados con las funciones de su cargo o con los procesos administrativos, académicos o de proyección que se adelantan en su dependencia o en la universidad. Las demás solicitudes de estímulos que no tengan relación directa con las funciones desempeñadas estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal.
- b. En caso de bajo rendimiento en el programa educativo al cual se ingrese o retiro sin justa causa perderá el derecho a solicitar nuevamente un apoyo educativo.
- c. El monto del apoyo educativo a otorgar estará sujeto a la disponibilidad presupuestal que anualmente se destine para este concepto y tendrá un porcentaje en atención al costo de los derechos de matrícula.



Serán obligaciones de los beneficiarios de los estímulos educativos:

- a. Obtener un promedio de notas por periodo igual o superior al 70%.
- b. Los proyectos y estudios desarrollados durante sus periodos académicos deberán estar relacionados con el quehacer académico - administrativo institucional.

El Rector reglamentará cualquier acción complementaria de los estímulos educativos.

## 8. PROGRAMA DE QUINQUENIOS

El programa de quinquenios se constituye como una forma de reconocer el tiempo de servicio de los servidores públicos de la Universidad Internacional del Trópico Americano, bajo los siguientes requisitos:

1. Ser empleado administrativo de carrera, de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad en los niveles directivos, asesor, profesional, técnico y asistencial.
2. Ser empleado profesoral de carrera, provisional o no perteneciente a la carrera profesoral.
3. Cumplir 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicio a la Universidad Internacional del Trópico Americano.

El Rector reglamentará el programa de quinquenios del personal administrativo y profesoral.

## 9. ESTÍMULOS ASOCIADOS AL TIEMPO DE ESTUDIOS

Los empleados de la Universidad Internacional del Trópico Americano, a juicio del nominador, podrán obtener permiso para desarrollar estudios de los administrativos y profesores que se contrapongan a la jornada laboral. El Rector reglamentará la materia.

## 10. ESTÍMULOS PARA AUDITORES, SUPERVISORES E INTERVENTORES

1. Establecer actividades en materia de estímulos e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de Unitrópico; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
2. Supervisores e interventores: Los servidores a quienes se les aplica la presente política y que ad honorem desarrollen actividades de supervisión e interventoría, tendrán derecho a los incentivos que reglamente la Rectoría con asesoría del Comité de Incentivos y Estímulos.

El Rector reglamentará la materia.

## 11. ESTÍMULOS DE APOYO A LA GESTIÓN



Este incentivo está orientado a profesores y administrativos de Unitrópico que se encuentren en la situación administrativa de encargo o delegación y/o asignación de funciones en cualquier cargo al interior de la Universidad Internacional del Trópico Americano, adicional al cargo del cual es titular, que consiste en reconocer a manera de estímulo un valor monetario que no sea bonificación, ni que constituya factor salarial. La Rectoría reglamentará la materia y los topes de dicho estímulo.

## 12. ESTÍMULOS A LA REPRESENTACIÓN DEPORTIVA Y CULTURAL

Orientado a profesores y administrativos de Unitrópico, que se encuentren vinculados a los seleccionados deportivos y/o grupos de proyección artística y cultural.

## 13. ESTÍMULOS POR USO DE LA BICICLETA

El presente estímulo tiene como objetivo promover en los funcionarios la cultura del uso de la bicicleta, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1811 de 21 de octubre de 2016, *Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.*

*Parágrafo 11°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.*

*Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.*

La Universidad Internacional del Trópico Americano, concederá medio día remunerado a los funcionarios que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta 30 veces, que se deberá tomar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

De igual manera, Bienestar Universitario y la Oficina de Talento Humano generarán los instrumentos de reporte. La Rectoría reglamentará la materia.

## 14. SALARIO EMOCIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PROFESORAL

Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo:

- a. **Cumpleaños:** Conceder descanso remunerado en la fecha de cumpleaños.
- b. **Jornadas Laborales Comprimidas:** En eventos nacionales como día sin carro y moto, semana de receso escolar, día de velitas, marchas, entre otras, se realizará una jornada comprimida, a juicio del nominador, para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa.
- c. **Tiempo Compensado:** En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia, de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la universidad.
- d. **Teletrabajo:** el teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como



soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

- e. **Póliza de vida:** De acuerdo con la disponibilidad presupuestal, Unitrópico incentivará a sus empleados mediante el amparo de pólizas de vida.
- g. **Póliza de responsabilidad:** De acuerdo con la disponibilidad presupuestal, Unitrópico incentivará a sus empleados mediante el amparo de pólizas de responsabilidad.

## 15. OTROS ESTÍMULOS E INCENTIVOS POR ACADEMIA, INVESTIGACIÓN, PROYECCIÓN SOCIAL, INTERNACIONALIZACIÓN O GESTIÓN

1. Participación en la ejecución de proyectos de academia, investigación, proyección social o internacionalización.
2. Participación en la ejecución de programas de educación continuada o formación permanente y posgrados.
3. Participación en proyectos que generen excedentes financieros por consecución de recursos propios, después de descontados todos los costos.
4. Participación en actividades de proyección social y extensión como proyectos, asesorías, consultorías, contratos o convenios.
5. Participación en la puesta en marcha y logros de la Política de Buenas Prácticas Pedagógicas o la que haga sus veces.
6. Las demás actividades que se desprendan de los ejes misionales y que generen un impacto positivo para Unitrópico.

## 6. ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

### 6.1 FASE I - DIAGNÓSTICO

La Fase I, contempla el diagnóstico, por tanto, se debe realizar la identificación de la normativa a desarrollar, con el fin de identificar las brechas y oportunidades de mejora, este análisis interno debe ser objetivo, en la medida en que de sus resultados dependen de la planeación estratégica.

El diagnóstico deberá preceder de los insumos que se menciona a continuación:

1. Disponer de información.
2. Diseño de medición - matriz de gestión de incentivos y estímulos de talento humano: La adopción de la matriz GIETH, permite a la Universidad Internacional del Trópico Americano, específicamente al área de Talento Humano, identificar el estado actual de la gestión que adelanta la universidad en lo relacionado con los incentivos y estímulos, las acciones que ha venido realizando para desarrollar los diferentes aspectos en esta materia, y que permite establecer un punto inicial de partida para identificar y verificar la efectividad de la





implementación de acciones que se han realizado y las que no se han tenido en cuenta, que requieren de atención inmediata en el diseño de estrategias para lograr la eficiencia y la excelencia en la planeación y desarrollo.

La implementación de la matriz GIETH, puede ser la implementada por el estado o diseñada por autonomía, Unitrópico obtiene un resultado que le permite identificar los siguientes aspectos:

- Estado actual en materia de incentivos y estímulos.
  - Estado actual de las estrategias de permanencia y retención de personal en la universidad. (Implementar el plan de acción)
  - Aspectos por priorizar con el objetivo de avanzar en la materia de incentivos y estímulos con base en esta información, detallada y desagregada.
3. Diagnosticar la gestión sobre incentivos y estímulos del talento humano: La Universidad Internacional del Trópico Americano realizará anualmente un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión sobre incentivos y estímulos del talento humano en Unitrópico.

## 6.2 FASE II – PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Universidad Internacional del Trópico Americano diseñará un plan de acción anual que le permita avanzar en los niveles de la gestión sobre incentivos y estímulos del talento humano.

## 6.3 FASE III – EJECUCIÓN

En esta fase es necesario tener claros los lineamientos diseñados en la planeación estratégica correspondiente. Para lograr una GIETH se hace necesario que la Oficina de Talento Humano pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización como aliado estratégico en el cumplimiento de la misión y objetivos de la universidad, a través de la eficaz implementación de la presente política, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Disponer de información.
2. Diagnosticar la gestión sobre incentivos y estímulos del talento humano.
3. Elaborar el plan de acción.
4. Implementar el plan de acción.
5. Evaluar la gestión sobre incentivos y estímulos del talento humano.

Lo que refiere específicamente en la ejecución de las fases I y II, permitirá tener una ejecución con el cumplimiento de fechas, actividades, presupuesto y metas ya diseñadas previamente.

## 6.4 FASE IV – SEGUIMIENTO Y CONTROL

Esta fase se refiere al conjunto de acciones que se llevarán a cabo para la comprobación de la correcta ejecución de las actividades planeadas y ejecutadas establecidas en la planeación inicial, para ello, es necesario tener en cuenta que desde un pensamiento parcial no se puede verificar si lo que se diagnosticó, planeó y que se viene ejecutando, se encuentra alineado con los resultados esperados, si no se tiene una herramienta que permita un entendimiento sistémico.



1. Disponer de información.
2. Diagnosticar la gestión sobre incentivos y estímulos del talento humano.
3. Elaborar el plan de acción.
4. Implementar el plan de acción.
5. Evaluar la GIETH seguimiento y el control de medición del impacto que se debe esperar, una vez se tienen claras las fases anteriores.

## 6.5 FASE V – ANÁLISIS DE RESULTADOS

La Universidad Internacional del Trópico Americano deberá contar con información actualizada, organizada y que permita analizar los resultados del seguimiento y control de la Política de Incentivos y Estímulos con el fin de verificar que lo que se realizó en las primeras cuatro fases, sirva para realizar una planeación del siguiente año con un insumo detallado que permita continuar con una maduración integral frente a la estrategia de permanencia y retención del personal que impacte positivamente en la productividad y bienestar de los funcionarios.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

### 7.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### SEGUIMIENTO

El seguimiento de la política se realizará a través de un sistema de monitoreo constante, que permita identificar oportunamente los avances y las dificultades en la implementación de las líneas de acción establecidas. Para ello, se designará un equipo responsable de recopilar y analizar los datos, y de presentar informes periódicos a la alta gerencia de la universidad. Este equipo también tendrá la responsabilidad de realizar reuniones de seguimiento con los jefes de área y los colaboradores, para identificar las necesidades y sugerencias para mejorar la política.

#### EVALUACIÓN

La evaluación de la política se llevará a cabo anualmente mediante la medición de los indicadores establecidos para cada línea de acción, con el objetivo de evaluar su impacto en la motivación y desempeño del personal, así como el reconocimiento de la percepción sobre la misma.

La gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición que adopte la Universidad. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GIETH en la universidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GIETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el instrumento diseñado para la verificación y medición como instrumento de evaluación de la eficacia de la política y sus indicadores serán los que sean coherentes con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad y la Acreditación y el Sistema Integrado de Gestión de Unitrópico.

## 8. REFERENCIAS



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

Departamento Administrativo de la Función Pública. (Octubre de 2017). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Guia+de+Gestion+Estrategica+del+Talento+Humano.pdf/d0423f49-1a86-fe8a-6c3c-edcfe89c4131?version=1.0&download=true>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (Abril de 2018). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1532561070\\_7affd6d2215dc795147f456267193278.pdf](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1532561070_7affd6d2215dc795147f456267193278.pdf)

Suarez, G. M., & Puerto, J. S. (2012). Impacto del Sistema de Incentivos dentro de la cultura organizacional. Bogotá.