

**SISTEMA DE ESTÍMULOS
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL
UNIBAC**

**Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar
Cartagena de Indias
2024**

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO INSTITUCIONAL	4
2.1 Misión	4
2.2 Visión	4
2.3 Estructura Organizacional	4
3. MARCO NORMATIVO	5
3.1 Decreto Ley 1567 de 1998.....	5
3.2 Ley 909 de 2004	5
3.3 Decreto Ley 1227 de 2005.....	5
3.4 Decreto 4661 de 2005	5
3.5 Decreto 1083 de 2015.....	6
3.6 Ley 1960 de 2019	6
3.7 Comisión de Personal.....	6
4. SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	7
4.1 Objetivos.....	7
4.1.1 Objetivo General.....	7
4.1.2 Objetivos Específicos	7
4.2 Alcance.....	8
4.3 Estrategias.....	8
5. IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE ESTIMULOS.....	9
5.1 Planes de formación y capacitación	9
5.2 programa de bienestar social laboral	9
5.2.1 programa de protección y servicios sociales.....	10
5.2.2 Programas orientados a mejorar la calidad de vida laboral	10
5.3 Planes de Incentivos.....	100
5.3.1 Incentivos No Pecuniarios. En especie.	100
5.3.2 Incentivos Pecuniarios.....	10
6. Estímulos a la investigación en Unibac.....	13
6.1 Del proceso de otorgamiento.....	14
6.3 Del fondo de estímulos del Cidesbac.....	15
7. Referencias.....	17

ADJUNTO: CUADRO PLAN DE ESTÍMULOS 2024

1. INTRODUCCIÓN

El área de Recursos Humanos de la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, Unibac, es responsable de la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Sistema de Estímulos, compuesto por el Plan de Formación y Capacitación, el Programa de Bienestar Social Laboral y el Plan de Incentivos, siendo que el talento humano es eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público e impacta en el Plan de Desarrollo a través del fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

La Gestión del Talento Humano se convierte en factor estratégico debido a que aporta al logro de los objetivos organizacionales desde una perspectiva estratégica institucional, considerando las necesidades de la entidad, con entorno laboral, legal y cultural, para encontrar un justo y sano equilibrio entre diversos participantes.

Este modelo de Unibac implica un cambio de paradigma en el que el "Desarrollo integral", garantiza el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la misma.

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (2007) la Política de Bienestar para el sector público tiene como su objetivo fundamental la búsqueda de la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales de los servidores públicos. La concepción del bienestar social laboral al interior de las entidades públicas implica la interacción cultural, con estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración.

En este sentido, es importante resaltar que, dentro de la gestión modernizadora de los recursos humanos, los procesos de personal, han comenzado a descentralizarse con las pautas y orientaciones del nivel directivo.

Unibac procura que se desarrollen actividades acordes a las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad, siempre enmarcadas en los lineamientos, normas y políticas establecidas por el Gobierno Nacional.

2. MARCO INSTITUCIONAL

La Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, Unibac, es un establecimiento público de orden departamental, creado mediante Ordenanza 35 de 1990 y 16 de 2008 ambas de la Asamblea departamental de Bolívar; aprobada como Institución de Educación Superior mediante Resoluciones 3140 y 3377 de 23 de noviembre y 12 de diciembre de 2000 del Ministerio de Educación Nacional.

2.1 Misión

Formar profesionales integrales, con espíritu reflexivo, investigativo y participativo, con proyección cultural y social, para que mediante la aprehensión y transformación estética de la realidad contribuyan con el desarrollo regional.

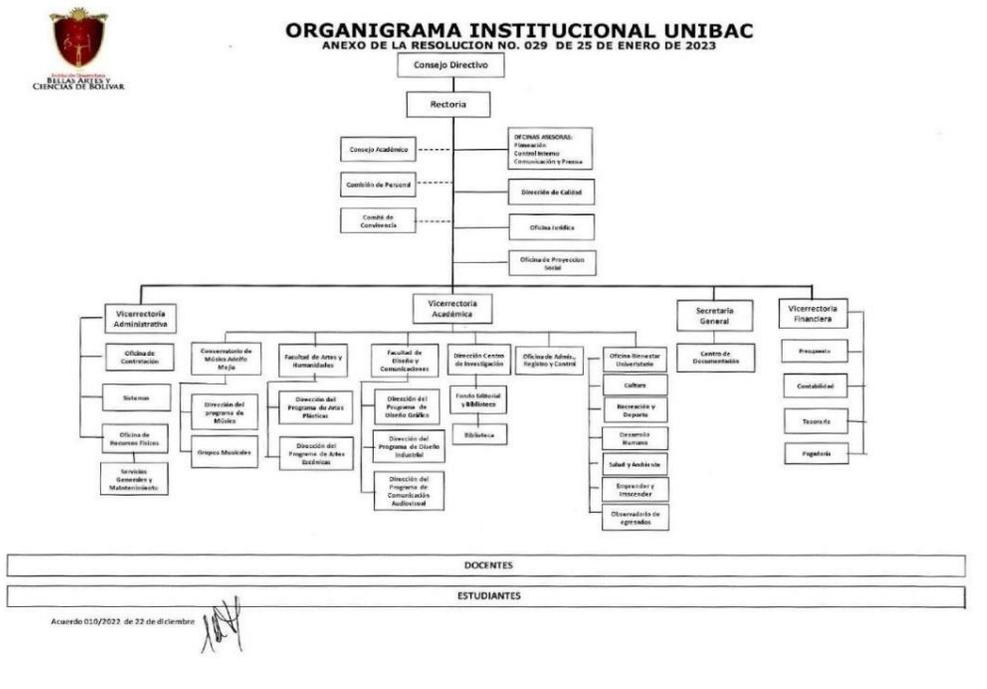
2.2 Visión

Proyectar al 2029 la riqueza del patrimonio artístico, científico y cultural del Caribe a los ciudadanos del mundo, liderando las transformaciones culturales que se generan desde la educación superior.

2.3 Estructura Organizacional

La estructura organizacional es la siguiente:

Figura 1. Estructura Organizacional de Unibac.



3. MARCO NORMATIVO

El Presente Plan de Formación y Capacitación, el Programa de Bienestar Social Laboral y el Plan de Incentivos responden a lineamientos legales contemplados en:

3.1 Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, *"el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan 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"*. En su **Artículo 19** establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.

3.2 Ley 909 de 2004.

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Cuyo Capítulo I del Título VI establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

3.3 Decreto Ley 1227 de 2005.

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. En el Capítulo II del Título V, Artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.

3.4 Decreto 4661 de 2005.

Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. Parágrafo 1º. "Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".

Parágrafo 2º. "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él".

3.5 Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. En el **Artículo 2.2.10.2** indica, **Beneficiarios**. "*Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).*

En los Artículos **2.2.10.3** al **2.2.10.7** indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los Artículos **2.2.10.8** al **2.2.10.13** da orientaciones al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

3.6 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.

Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g. *Profesionalización del servicio Público.* Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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".

3.7 Comisión de Personal.

De acuerdo con la Ley 909, Artículo 16, "En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados".

La Comisión de personal se configura como un instrumento que busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

1. SISTEMA DE ESTÍMULOS

Con base en la aplicación de la normatividad vigente se define el Sistema de Estímulos para Unibac como componente de la gestión del Talento Humano.

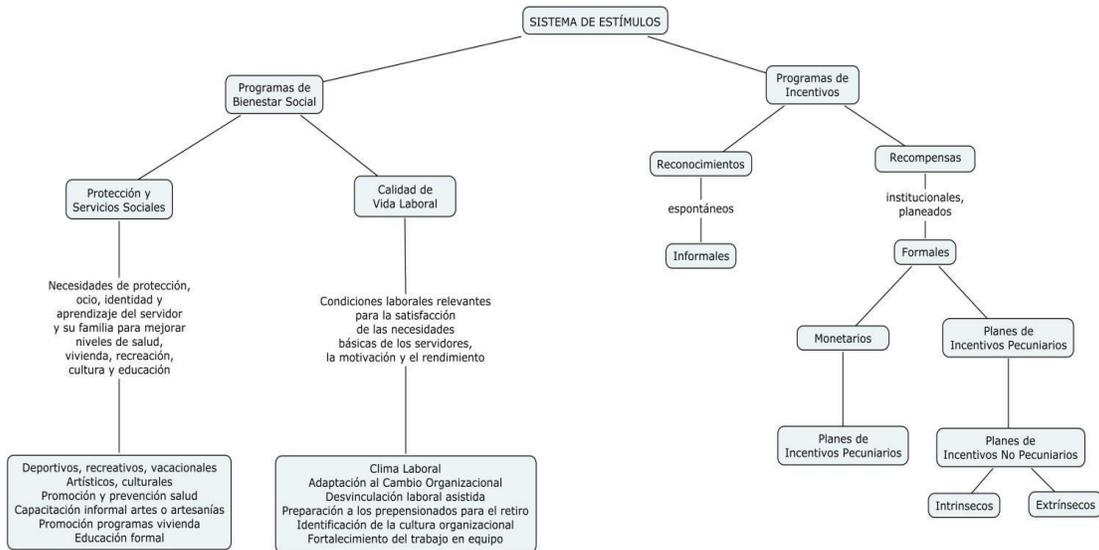


Figura 1. Sistema de Estímulos. (DAFP, 2010)

4.1 Objetivos

Los objetivos del Plan del Sistema de Estímulos son:

4.1.1 Objetivo General

Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida laboral y de su familia para elevar los niveles de satisfacción, desarrollo y bienestar de estos, en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

4.1.2 Objetivos Específicos

- Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades e intereses de los servidores, así como el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información actualizada que sirva como fuente diagnóstica para la construcción de los planes anuales de bienestar e incentivos.
- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo en equipo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- Proporcionar orientación y alternativas positivas a los servidores que están a punto de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para pensionarse para la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.

- Procurar la calidad y respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores y su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.
- Disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socio-afectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.

4.2 Alcance

Serán beneficiarios del Sistema de Estímulos todos los servidores de Unibac y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, modificado por el Decreto 4661 de 2005.

4.3 Estrategias

El Plan de Estímulos responde a las necesidades institucionales para el fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral de los servidores de Unibac.

Unibac organiza para cada vigencia el plan anual de bienestar social laboral en virtud de necesidades de los servidores y de sus familias, orientados a crear, mantener y mejorar, las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como el desarrollo y mejoramiento institucional.

Su propósito es el de identificar tendencias que permitan la satisfacción de las necesidades fundamentales creando conciencia de que no se trata de satisfacer necesidades individuales que son responsabilidad de cada quien, sino necesidades colectivas.

5. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

El sistema de estímulos para el personal docente y administrativo está compuesto por:

5.1 Planes de formación y capacitación

Establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en la Ley 1960 de 2019, se adoptará anualmente el Plan de Capacitación de acuerdo a la normatividad y las necesidades institucionales.

5.2 Programa de Bienestar Social Laboral

Contiene los programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora y garantizar su desarrollo integral. Según el Decreto 1227 de 2005, los programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas, deberán enmarcarse dentro de dos grandes áreas:

5.2.1 Programa de protección y servicios sociales

- **Divulgación:** Divulgar periódicamente a los servidores información relacionada con: Educación y cultura, alimentación, hogar, oficina, recreación y turismo, salud y deporte, actividades y servicios de la Caja de Compensación, entre otros.
- **Asesorías en Seguridad Social Integral:** Ofrecer a los servidores de la posibilidad de recibir asesoría constante durante el año en temas de seguridad social integral, a través de la programación mensual de visitas de asesores de las diferentes entidades.
- **Deportivos y Recreativos:** Brindar espacios recreativos y deportivos con acompañamiento de profesionales especializados para incentivar la salud física y mental a través de rutinas deportivas y clases dirigidas en diferentes disciplinas.
- **Conmemoración de fechas especiales:** Por medio de estas actividades se pretende fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad, a la vez que exalta la labor que realizan los servidores en sus diferentes roles, a los servidores públicos en el día establecido para su reconocimiento y se realiza la celebración de días especiales por medio de actividades recreativas y culturales orientadas a ofrecer espacios de diversión y esparcimiento como una alternativa para que los servidores de la Entidad realicen una pausa en su rutina laboral.
- **Vacaciones recreativas:** Dar cupo a los hijos de los empleados en el programa intersemestral de las Vacaciones Recreativas que programe Unibac en los períodos de receso escolar de junio y diciembre, para los hijos de los servidores entre los 5 y 17 años de edad, siempre y cuando las programe.
- **Programas Culturales y Artísticos.** De acuerdo a la agenda cultural, todos los servidores están invitados.
- **Programas de Promoción y Prevención en salud.** Serán llevados a cabo por la oficina de Bienestar Universitario.
- **Programas Sociales y de Integración.** Busca fortalecer el clima organizacional.
- **Programas de Capacitación informal.** Cualificación de servidores y de sus hijos dentro de la oferta informal institucional.

5.2.2 Programas orientados a mejorar la calidad de vida laboral

- Fortalecimiento al trabajo en equipo
- Preparación de pre pensionados para el retiro del servicio.
- Programa de resolución de conflictos o manejo relaciones laborales.
- Programa de Retiro Asistido.
- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.

5.3 Planes de Incentivos.

Los planes de Incentivos están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia. El programa de incentivos para funcionarios administrativos de Unibac, comprende dos clases de estímulos e incentivos: los no pecuniarios y los pecuniarios.

5.3.1 Incentivos No Pecuniarios. En especie.

- *Para los equipos de trabajo.*

Reconocimiento para los servidores de Unibac que conformen un equipo de trabajo postulado oficialmente ante la oficina de Recursos Humanos, cuyo resultado de sus proyectos genere valor agregado a los procesos universitarios y su impacto se refleje en prevención, corrección o mejora de los mismos, conforme los criterios del institucionales. Se otorgará como reconocimiento un plan de descanso consistente en una salida al Parque Nacional Corales del Rosario, que incluya transporte acuático y alimentación durante 1 día. Los criterios y requisitos para la postulación de Equipos de Trabajo serán fijados para tal efecto.

- *Reconocimientos simbólicos por servicio a Unibac.*

Serán objeto de reconocimiento en la presente anualidad los servidores por su labor meritoria al servicio de Unibac, así:

- Reconocimiento por antigüedad. Exaltación mediante resolución motivada con copia a la hoja de vida, en el acto público anual del 30 de noviembre a los funcionarios que hayan cumplido cinco (5), diez (10) y veinte (20) años o más al servicio de la Institución.
- Permisos especiales. Se concederá permiso de media jornada laboral para el funcionario administrativo en la fecha de su cumpleaños. Dicho permiso deberá solicitarse por el Interesado al responsable del Proceso de Gestión del Talento Humano quien lo concederá por escrito con copia a la hoja de vida y al jefe inmediato del funcionario, siempre y cuando ese día no exista algún compromiso inaplazable dentro de la institución. De ser así, el servidor podrá hacer uso de esa tarde de permiso, otro día.

5.3.2 Incentivos Pecuniarios

1. **Convenios interadministrativos:** El personal administrativo y docente de planta y de tiempo completo vinculado que participe en la ejecución de convenios interadministrativos celebrados por la Institución con otra u otras entidades públicas o privadas, recibirán un incentivo, en los montos que determine la Institución con ocasión de su participación en dicha ejecución, para ello, el valor del incentivo será determinado teniendo en cuenta el objeto y el presupuesto del convenio y las funciones que le sean asignadas en el desarrollo del mismo. En todo caso, dichas actividades deberán ser realizadas fuera de la jornada laboral.

2. **Participación en Proyectos Académicos.** El personal administrativo y docente que desarrolle proyectos académicos articulados al Plan de Estudios y a la normativa institucional, que contribuyan al cumplimiento de metas e indicadores institucionales, y cuya fuente de financiación no provenga del sector público, podrán percibir incentivos con el fin de promover la participación del personal altamente calificado y de esta forma garantizar la excelente calidad académica del servicio. Para ello, el valor del incentivo será determinado teniendo en cuenta el proyecto y el presupuesto y las funciones que le sean asignadas en el desarrollo del mismo. En todo caso, dichas actividades deberán ser realizadas fuera de la jornada laboral.

3. **Participación en Proyectos Académicos/Culturales.** Bonificaciones por actividades que no correspondan al desempeño ordinario de sus funciones, ni sean ejecutadas dentro de la jornada laboral y sean parte de la función misional de Unibac.

4. **Matricula en los programas de pregrado de Unibac.** Estímulos e incentivos relacionados con matrículas de pregrado para empleados administrativos, docentes de planta y docentes vinculados de tiempo completo, así como para sus hijos, fijados por el Acuerdo 04 de 2010, los cuales se otorgarán conforme a los criterios y procedimientos allí establecidos. De su otorgamiento se informará al responsable del Proceso de Gestión del Talento Humano para su consolidación dentro del Plan de Estímulos e Incentivos. Estos incentivos se darán mientras se encuentren vigente la respectiva vinculación.

Nivel\Vinculación	Per.	LNR	CA	Provisionales	Total
Directivo	1	22	0	0	23
Asesor	0	4	0	0	4
Profesional	0	2	2	3	7
Técnico	0	1	0	1	2
Asistencial	0	0	3	12	15
Total	1	29	5	16	51

Tabla 1. Distribución servidores de planta de Unibac por nivel y tipo de vinculación.

Vinculación/ Programa	Música	Artes Plásticas	Artes Escénicas	CA	DG	DI	Total
Tiempo Completo	23	6	6	6	8	7	56
Medio tiempo a término fijo	1	0	1	3	0	2	7
Hora Cátedra	5	2	0	1	0	0	8
Total	29	8	7	10	8	9	71

Tabla 2. Distribución docente de Unibac.

Parágrafo: Financiación: Los recursos financieros destinados por la Entidad para la ejecución de las actividades que componen el Sistema de Estímulos se encuentra apropiado dentro del presupuesto de Bienestar Universitario, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal y financiera efectiva.

6. ESTÍMULOS A LA INVESTIGACIÓN EN UNIBAC

Se entiende por producción académica y artística los libros de investigación, contribuciones a libros de investigación, artículos en revistas indexadas, y productos de arte con instancia de validación, elaborados por docentes de Unibac que le tributen de forma temática a las líneas de investigación institucionales, y en cuya presentación los docentes o administrativos acrediten su vinculación a Unibac, den crédito o mención a ella. Se entiende por logro académico las acciones, conocimientos o certificaciones que ayuden a fortalecer los procesos misionales de la Institución. Para el presente Régimen se entenderá por logro académico o investigativo los siguientes casos:

- **Competencias en segunda lengua:** se entiende por competencia en segunda lengua el que un docente pueda certificar de forma oficial su competencia en una segunda lengua igual o superior a B2, de acuerdo con el marco común europeo de referencia para las lenguas.
- **Finalización de un Proyecto de Investigación:** Se entiende por finalización de un proyecto de investigación la certificación, dada al coordinador del proyecto y al investigador principal, por parte de la Dirección del Centro de Investigaciones de Unibac, Cidesbac, de la finalización de un proyecto de investigación previamente inscrito en la dependencia mencionada, a partir de criterios fijados por la misma.
- **Producto de Investigación.** Se entiende como la realización de un libro producto de investigación, capítulo de libro, artículo científico, obra artística o producto de desarrollo tecnológico e innovación, según las categorías y criterios de Minciencias.
- **Ponencia en evento nacional o internacional:** Se entenderá como ponencia en evento nacional e internacional la participación activa mediante ponencia en un evento académico exterior a la institución. La ponencia debe tributar de forma temática a las líneas de investigación institucionales, y debe ser presentada en representación de la institución.

Parágrafo: No se asignará estímulo por artículos o escritos en boletines, periódicos internos, propuestas curriculares, de planeación o acreditación, informes de gestión o tareas asignadas, como tampoco a las fotocopias o publicaciones ordenadas por el propio docente, o por otro tipo de producción artística sin instancia de validación o no contemplada en las definiciones anteriormente mencionadas.

6.1 Del proceso de otorgamiento: El proceso para otorgar un estímulo a un docente o administrativo será el siguiente:

1. El funcionario o docente dirigirá una carta a la Dirección de Investigaciones donde solicite estudio para el otorgamiento del estímulo, detallando la naturaleza del logro o la producción académica e investigativa, la cual no puede tener más de un año de antigüedad en el momento de dirigir la carta. Esta irá acompañada de los anexos necesarios para el estudio del caso, incluyendo copia completa del libro, artículo o producto o cualquier evidencia que corresponda.
2. El comité de investigación evaluará el caso. Si la evaluación llega a ser positiva, levantará acta razonada dirigida a Rectoría, donde aconseje a la misma otorgar el estímulo o bonificación correspondiente. En caso de ser una evaluación negativa, se levantará acta y se le entregará copia al docente o administrativo correspondiente explicando las razones de la negativa e informará del evento a la Rectoría.
3. La rectoría evaluará el caso y determinará el otorgamiento del estímulo.

Parágrafo: El Comité de Investigación se reunirá a final de cada semestre para evaluar todos los casos que hayan puesto para su estudio.

6.2 De los estímulos: Los estímulos se ofrecerán por una única vez, después de ser aprobados, de acuerdo a los siguientes porcentajes sobre la base del SMMLV:

- a) Libros: 30% de 1 SMMLV.
- b) Contribuciones a libros: 20% de 1 SMMLV.
- c) Artículos o productos de arte y diseño tipo C o B según la clasificación Colciencias: 30% de 1 SMMLV.
- d) Artículos o productos de arte y diseño tipo A o superior según la clasificación Colciencias: 50% de 1 SMMLV.
- e) Competencias en segunda lengua (inglés): 50% de 1 SMMLV.
- f) Finalización de un Proyecto de Investigación: 30% de 1 SMMLV.
- g) Ponencia en evento nacional o internacional: 20% de 1 SMMLV.

Parágrafo 1º: Los estímulos contemplados para las diferentes categorías descritas no constituyen factor salarial.

Parágrafo 2º: Un docente o administrativo no podrá recibir más de dos estímulos al año, ni repetir un estímulo ya otorgado, como por ejemplo el idioma.

6.3 Del fondo de estímulos del Cidesbac: La Institución Universitaria de Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, consciente de la importancia y la relevancia de la investigación académica y artística, ha decidido establecer un fondo dedicado exclusivamente a los estímulos a la investigación. La asignación de este fondo será determinada anualmente por la Rectoría, basándose en consideraciones presupuestarias y estratégicas, con el objetivo de fomentar y premiar los esfuerzos significativos en la investigación. Los estímulos serán concedidos de acuerdo a los criterios previamente establecidos en las políticas de la institución, y continuarán otorgándose hasta que los recursos del fondo se hayan agotado en el respectivo año fiscal.

De su otorgamiento se informará al responsable del Proceso de Gestión del Talento Humano para su consolidación dentro del Plan de Estímulos e Incentivos, así como a la Vicerrectoría Financiera para lo de su competencia.

7. REFERENCIAS

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2007). Sistema de Estímulos. Lineamientos de Política. Bogotá, Colombia.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2010) Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos. Tercera Edición. Bogotá, Colombia.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Schuler, R. (2007) La Gestión de los Recursos Humanos. 3a Edición. Madrid: Ed. Mc Graw Hill.
- MaxNeef, Manfred; Elizalde, Antonio; Hopenhayn, Martín. (1993). Desarrollo a Escala Humana. Conceptos aplicaciones y algunas reflexiones. Montevideo: Editorial Nordan-Comunidad.
- Obredor, Adalberto. (2009). Teoría del Desarrollo a Escala Humana.
- Programa Nacional de Bienestar: "Servidores saludables- Entidades sostenibles 2020-2022.
- Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG.

Atentamente,



JORGE LUIS VILLA OROZCO
Vicerrector administrativo (E)
UNIBAC

