

**INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL LAURA VICUÑA**  
**SANTA MARTA D.T.C.H**  
**POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTO AL PERSONAL**  
**QUE LABORA EN LA I.E.D. LAURA VICUÑA**

**El Poder del Reconocimiento**

El reconocimiento como herramienta estratégica trae consigo fuertes cambios positivos dentro de una organización. Los lugares de trabajo más eficientes y eficaces, poseen una cosa en común: una cultura de reconocimiento.

Reconocer el comportamiento y desempeño de los empleados se traduce en tangibles y positivos efectos al ampliar los niveles de satisfacción. La gente que se siente apreciada posee una actitud positiva, mayor confianza en sí mismos y habilidad por contribuir y colaborar.

Una de las quejas más frecuentes de los empleados es 'Nadie se entera de lo que hacemos aquí' y dentro de una cultura de reconocimiento, se refuerzan los valores de la empresa por el comportamiento que reflejan al reconocer a sus empleados y colaboradores. Los grandes líderes utilizan el reconocimiento para comunicar la visión y valores de la organización. Reconocen a sus empleados o colaboradores de manera frecuente y son sinceros en sus elogios hacia ellos.

Cuando los empleados ven a sus superiores que dedican parte de su tiempo en preparar un buen reconocimiento, la moral de éstos sube como la espuma. Sencillamente les motiva, se desarrolla una conexión que vincula al empleado con la empresa de forma especial.

La claridad y la consistencia son fundamentales. La gente necesita ver que cada persona que hace la misma contribución recibe un mismo reconocimiento por sus esfuerzos, así como es muy importante reconocer el trabajo de todos los que contribuyeron al éxito de un proyecto.

Debe establecerse criterios que definan claramente a la persona adecuada para recibir el reconocimiento. Decida qué es lo que realmente desea alcanzar, a través de sus esfuerzos en reconocimiento y establezca oportunidades que enfatizen y refuercen sus objetivos.

## 1. DEFINICIÓN

El programa se entiende como el conjunto interrelacionado de políticas, estrategias, planes y acciones orientados a elevar la competitividad institucional a través del incremento de los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento al personal que labora en la Institución.

## 2. OBJETIVOS

El Programa de Estímulos y Reconocimiento de la I.E.D. Laura Vicuña, tendrá como principales objetivos los siguientes:

1. Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los miembros que laboran allí, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la Institución a través de resultados con calidad, para el cabal ejercicio de la labor educativa
2. Recompensar el desempeño exitoso de los funcionarios y de los equipos de trabajo y exaltar la antigüedad laboral de los directivos docentes, docentes y demás trabajadores.

## 3. PRINCIPIOS

Los principios que fundamentan y justifican el Programa de Estímulos y Reconocimiento para el personal que labora en la I.E.D. Laura Vicuña son:

**DESARROLLO PERSONAL.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y pedagógica, donde se desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

**EQUIDAD Y JUSTICIA.** El Programa deberá procurar actitudes de reconocimiento para todos sus destinatarios en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños o trabajos motive a los demás para que sigan mejorando.

**SINERGIA.** Todo estímulo, incentivo o reconocimiento que se dé a los beneficiarios, deberá beneficiar a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado.

**OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA.** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Programa de Estímulos y Reconocimiento deberán fundarse en criterios y

procedimientos objetivos y predeterminados, los cuales serán conocidos por todos sus miembros.

#### **4. POLÍTICA DE RECONOCIMIENTO**

Uno de los objetivos principales de la IED LAURA VICUÑA, es lograr altos niveles de desempeño del personal que la conforma. En cumplimiento de este objetivo, el análisis de cómo realizan su trabajo las diferentes personas o equipos y de quiénes –dentro de éstos- presentan mejores resultados o alcanzan mayor número de objetivos es esencial.

El Equipo de Política de Estímulos y Reconocimiento de la ED LAURA VICUÑA considera el reconocimiento al personal, como una filosofía de actuación que tiene como objetivo “fortalecer por la vía del reconocimiento y el estímulo, la vocación, el interés y la motivación del personal docente y no docente de la institución en la medida en que esto incide en la mejora del proceso educativo”.

Dicha política se identifica con las siguientes directrices:

- El reconocimiento debe apoyarse en los valores, la visión y la misión de la institución.
- El análisis de los logros individuales y, a partir de ellos, los logros grupales. Si se crean esos estándares vinculándolos a la política de la calidad, el reconocimiento al buen desempeño se facilitará enormemente. No obstante, la simple observación de los logros alcanzados en grupo o individualmente, permitirá conocer quiénes lo hacen mejor, constituyéndose en verdaderos modelos para el resto de sus colegas.
- Institucionalizar un programa de estímulos y reconocimiento al desempeño del personal. Este programa tiene la particularidad de estar orientado a los profesores, orientadores y personal no docente que, al mismo tiempo que cumplen con los requisitos establecidos en la reglamentación institucional, desarrollan actividades extra de docencia, investigación, tutoría y participación en grupos de mejora u otras actividades positivas para el Centro.

La finalidad de esta política es crear las condiciones motivacionales propicias para que se desarrolle el personal de calidad en la actividad docente y no docente de nuestra institución educativa, otorgando determinados beneficios (excluyendo los económicos o dependientes de la Administración) al personal que se destaque por su labor.

## 5. ESTRATEGIAS

Con el objetivo de contribuir al reconocimiento de su personal, en la IED Laura Vicuña se desarrollarán las siguientes estrategias:

- **Demostrar el respeto por los demás:** cada una de las personas que trabajan en una institución Educativa es única, pues cada una tiene cualidades, antecedentes, habilidades, capacidades, potencial y sentimientos particulares. Los valores, la ética, el tipo de comportamiento, los talentos y los logros de cada persona llegan a ser parte importante e integral en la conformación de un equipo y en la solidez de una organización. De ahí la necesidad de respetar y apreciar el potencial que cada una de estas personas proporciona y de facilitar que puedan utilizar sus puntos fuertes de la manera más productiva y satisfactoria, sin olvidar que también tienen sus puntos débiles.
- **Otorgar reconocimiento estratégica y deliberadamente.** Cuando el personal haga un buen trabajo merece que se reconozca su logro. Los líderes deben "sorprender a alguien haciéndolo bien" y felicitarlo por ello. La idea aquí es ser deliberado, intencional en el reconocimiento del trabajo que hagan los demás. No esperar hasta el final de la evaluación o hasta que se termine el curso. Las palabras de aliento y el reconocimiento deben compartirse con regularidad y espontaneidad, cuando surja la ocasión.
- **Reconocer a "empleados y profesores especiales".** Hay que evitar que la singularidad de alguien impida apreciar el valor que tiene para la institución. Algunas veces las personas que son "diferentes" pueden ser su mayor activo, sólo se trata de buscar el lugar en el que puedan dar lo mejor de sí.

## 6. RECOMENDACIONES PARA LA GESTIÓN DE POLÍTICAS DE ESTÍMULOS AL PERSONAL

- 1 **Utilizar estímulos emocionales, verbales o no verbales**, para destacar los logros cotidianos del docente y del no docente. Felicitaciones, mensajes motivadores y otros servirán para elevar su autoestima, así como su identificación con su labor profesional y la institución en la que ejerce.
- **felicitación resaltando la cualidad de cada persona**, y en las fechas especiales para los docentes (como el día del maestro, día de trabajador, día de la secretaria) se les confiere reconocimiento público mediante diplomas, creando así un ambiente de respeto y confraternidad entre el personal y sus superiores
- En cuanto a los estímulos los principales gestores de estos estímulos son los docentes coordinadores, quienes siguen atentamente a cada uno tanto en su desempeño laboral durante el año escolar, así como en la interacción y aceptación del alumnado a cargo de cada profesor y con el personal de servicio y administradores.

## 7. COMITÉ DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO.

### 7.1 CONFORMACIÓN

El Comité de Estímulos y Reconocimientos es el responsable del desarrollo de este Programa, el cual estará conformado por:

- La rectora de a Institución
- Los coordinadores.
- Un Representante de los docentes de cada una de las sedes en su respectiva jornada.

### 7.2 FUNCIONES

Son funciones de este Comité son las siguientes:

1. Elaborar los instrumentos de medición, criterios de evaluación y reglamentación del comité.
3. Seleccionar en estricto orden de mérito, a los mejores en cada una de las modalidades del plan de Estímulos y Reconocimiento.
4. Definir anualmente las características y tipos de Estímulos y Reconocimiento a entregar de acuerdo con la reglamentación y los recursos destinados para tal fin,

## **8. PLAN DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS**

### **8.1 BENEFICIARIOS**

Será beneficiario el personal que labora en la I.E.D. Laura Vicuña en cada uno de los programas señalados en el presente Manual.

Plan de Incentivos para el personal que labora en la I.E.D. Laura el cual tiene el fin de elevar su nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar, en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, a través de Incentivos No Pecuniarios, en los siguientes casos:

**1. Diploma de honor al reconocimiento del compromiso del docente laurista** por la **EXCELENCIA ACADÉMICA Y LA CALIDEZ HUMANA**. Se concede a los docentes que demuestren en su desempeño excelencia académica en el desarrollo de los procesos de formación y enseñanza y en su calidez humana, testimoniada en la cotidianidad de su profesión docente.

**2. Condecoración "HILDA MARIA PRADO FUENMAYOR"**: Se concede a los docentes por antigüedad o servicios prestados durante un tiempo mínimo de diez (10) años.

**3. Condecoración "LAURA VICUÑA"** Se concede como estímulo a los Docente(s) por antigüedad o servicios prestados durante un tiempo mínimo de veinticinco (25) años.

**4. Reconocimiento DEJANDO HUELLA:** merito que se le otorgara a aquellas personas docentes y no docentes que han pasado por la institución y que dejaron una estela de buen nombre, cumplimiento de su labor, trato agradable y orientación de los procesos de manera impecable.

**5. Condecoración y ENTREGA DE LLAVES:** merito que se le conferirá a aquellas personas que han llegado al final de sus servicios (retiro forzoso) como docentes o trabajadores de la institución

**6. Condecoración postmortem:** se le conferirá a aquellas personas que pertenecieron a la institución y que fallecieron estando en servicio activo.

**.7 Participación en congresos y seminarios:** Los docentes que se destaquen por su alto compromiso como educadores y su sentido de pertenencia a la Institución, adquieren prioridad para que representen a la Comunidad Educativa en eventos para los cuales sea invitado la IED LAURA VICUÑA. Los viáticos y gastos de transporte serán cubiertos por la Institución, previa aprobación de la Rectora.

**8. Personaje del mes.** El Consejo directivo escogerá el personaje del mes, teniendo en cuenta a los candidatos postulados por cada uno de sus estamentos. Se tendrán en cuenta para dicha postulación los siguientes aspectos:

- a. Sentido de pertenencia a la institución.
- b. Desempeño eficaz de su labor.
- c. Compañerismo.
- d. excelente nivel de relación e interacción con los miembros de la comunidad educativa.

### **9. Personaje del año**

Es un reconocimiento dado por las Directivas a aquellos Docentes y/o personal administrativo que se destacan por su sentido de pertenencia, desempeño eficiente y eficaz en la docencia y su desempeño laboral, vida fraterna y espíritu de servicio. Se escogerá entre aquellas personas que han sido elegidas como personaje del mes.

### **10. Reconocimiento a la innovación.**

Se ha contemplado la exaltación de la persona o equipo de trabajo, conformado por un conjunto interdisciplinario que desarrollen de manera colectiva y coordinada, procesos y proyectos integrales que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, orientados a crear los procedimientos o metodologías existentes, causando un beneficio general o impacto positivo y relevante en la Institución.

En este orden de ideas, el equipo de trabajo debe definir el objetivo de su proyecto o trabajo en forma clara y concreta, encaminado a desarrollar la misión, visión, objetivos y planes institucionales; de modo tal que, a través de este objetivo, se puedan medir el impacto y la relevancia para la Institución.

Cada uno de sus integrantes debe tener, claramente definidas sus responsabilidades frente al proyecto y al grupo integrado para ejecutarlo y así debe quedar consignado en la presentación del mismo.

La persona o equipos aspirantes deberán presentar y sustentar por escrito la idea innovadora

## **Presentación del informe escrito**

La persona o equipos de trabajos presentarán un informe escrito que soporte la idea innovadora, el cual podrá contener los siguientes aspectos:

- a) Identificación de la idea innovadora.
- b) Identificación de las causas.
- c) Identificación de la Solución.
- d) Análisis de Costo / Beneficio.
- e) Viabilidad económica para el desarrollo de la Idea.
- f) Requerimientos de calidad.
- g) Sustentación sobre el origen de la idea, si es original o mejoramiento de una preexistente.

## **Criterios de evaluación para los equipos de trabajo**

**Eficacia:** Logro de objetivo propuesto en los términos de tiempo y calidad definidos, optimizando la utilización de los recursos disponibles tanto internos como externos.

**Innovación y creatividad:** el resultado del proyecto debe originarse en el proceso creativo del grupo, desarrollando aspectos innovadores, originales y destacados para la Institución.

**Impacto:** Con este criterio se medirá el beneficio real del proyecto para la institución. El resultado del trabajo se cuantificará teniendo en consideración su posibilidad de implementarlo y su probada efectividad.

**Compromiso:** Capacidad del equipo para compenetrarse con la misión y objetivos de la Institución y detectar sus verdaderas falencias y necesidades.

**Interacción y multidisciplinariedad:** Se entenderá como factor de evaluación la capacidad del grupo para involucrar las diferentes áreas del saber, así como la diversidad de disciplinas o conocimientos aportados para el desarrollo de un proyecto integral.

**Calificación y ponderación:** El Comité de Incentivos evaluará en forma cuantitativa y cualitativa, los criterios antes señalados, conforme a la siguiente ponderación:

La calificación de los factores a evaluar se hará de 1 a 100 puntos, con fundamento en el índice de ponderación que a continuación se establece:

EFICACIA: 25 INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD: 30

IMPACTO: 30 COMPROMISO: 10 INTERACCION: 05 TOTAL: 100 PUNTOS

El porcentaje establecido a cada uno de los factores, representa el peso asignado en la ponderación a aplicar, a fin de dar un parámetro de medición objetivo al Comité de Estímulos y Reconocimientos, quien llevará a cabo la respectiva evaluación.

3. El nivel de excelencia de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos de la calidad del servicio al cliente, de la eficiencia con la que haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

4. El Comité seleccionará en estricto orden de mérito, a los mejores equipos de trabajo con base en las calificaciones obtenidas. El resultado será consignado en Acta que deberá ser firmada por todos los miembros.

5. De acuerdo con lo establecido dentro del Plan Institucional de Estímulos y Reconocimientos, mediante acto administrativo, se asignará al mejor equipo de trabajo de la Institución, el Incentivo No Pecuniario establecido.

**Artículo Final.-** El presente Reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación.