



**SISTEMAS DE ESTIMULOS  
PLANES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**VIGENCIA 2024**

Proceso de Gestión del Talento Humano  
Coordinación del Grupo de la Gestión Financiera y Administrativa  
ENERO 2024

**IDESAN**  
*Siempre Santander*

**INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER “IDESAN”**

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	<a href="http://www.idesan.gov.co">www.idesan.gov.co</a>	Facebook: <a href="#">@idesansiempresantander</a>	Twitter: <a href="#">@idesansiempres1</a>
--------------------	--	--	--	--	--



## CONTENIDO

1. Objetivo General	5
1.1. Objetivos específicos	5
2. Propósito	5
3. Marco normativo	5
4. Responsables	6
5. Definiciones	6
6. Etapas de desarrollo	7
7. Fase de consolidación de información y resultados	7
8. Fase de evaluación y seguimiento	8
8.1. Evaluación y seguimiento	8
9. Ejecución de actividades de bienestar	9
10. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar	10
11. Entidades de apoyo	10
12. Cronograma de plan de bienestar, estímulos e incentivos 2024	10
13. Resultados encuesta detección de necesidades	11
14. Informe en actas de satisfacción actividades bienestar social registradas por el Comité Seguridad y salud en el trabajo del Instituto	12
15. Plan de Incentivos y equipos de trabajo	13
15.1. Introducción	
15.2. Objetivo General	13
15.3. Objetivos específicos	
15.4. Beneficiarios	14
15.5. Tipos de Incentivos	
15.6. Requisitos para participar en el plan anual de incentivos	14
16. Plan de Incentivos y equipos de trabajo	15
16.1. Mejores servidores públicos	15
17. Equipos de trabajo	15
17.1. Introducción	16
17.2. Objetivo	16
17.3. Alcance	16
17.4. Apoyo técnico del proceso de selección	
17.5. Normatividad	17
17.6. Etapas de la convocatoria	17
17.7. Ejes temáticos	
17.8. Etapas del proyecto	18
17.9. Requisitos de Inscripción	19
17.10. Convocatoria y presentación de la propuesta	19



---

17.11. Cronograma	19
17.12. Equipo evaluador y los criterios	20
17.13. Mecanismos de evaluación	
17.14. Criterios de desempate	21
17.15. Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo	21





## INTRODUCCION

El presente documento contiene el Sistema de Estímulos-Planes de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander “IDESAN”, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores del Instituto y los resultados obtenidos la encuesta realizada del año 2023, dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales, teniendo en cuenta los lineamientos contemplados por el orden nacional de que todas las entidades públicas deben consagrar un plan de bienestar social e incentivos para los funcionarios de las mismas.

Dado a lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental del Instituto es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; por lo que se busca es satisfacer las necesidades de sus funcionarios y lograr un desarrollo integral mejorando su nivel de vida y el de su familia por medio de las actividades desarrolladas de tipo recreativa, deportiva, sociocultural, calidad de vida laboral, educativa, y salud para todos.

Por lo anterior, la Coordinación del Grupo de la Gestión Financiera y Administrativa-y el comité de Bienestar social liderando el proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos del Instituto, así como la eficacia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

La Coordinación del Grupo de la Gestión Financiera y a su vez con el comité de Bienestar social, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio de la ejecución de una encuesta aplicada en el mes de enero, del cual sirve de base en la elaboración del Plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2024.

Para la vigencia 2024, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en el trabajo; esto con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades en el programa.

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	<a href="http://www.idesan.gov.co">www.idesan.gov.co</a>	 Facebook: <a href="https://www.facebook.com/idesansiempresantander">@idesansiempresantander</a>	 Twitter: <a href="https://twitter.com/idesansiempres1">@idesansiempres1</a>
--------------------	--	--	--	--	--



## 1. Objetivo general

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander “IDESAN” y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

### 1.1. Objetivos específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales y familiares de los servidores del Instituto; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en el Instituto.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

## 2. Propósito.

Ejecutar las actividades contenidas en el sistema de estímulos-Planes de bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores del Instituto.

## 3. Marco normativo

**Ley 1960 de 2018 la cual dispone: 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”.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	<a href="http://www.idesan.gov.co">www.idesan.gov.co</a>	Facebook: @idesansiempresantander	Twitter: @idesansiempres1
--------------------	--	--	--	--------------------------------------	------------------------------



institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

**Ley 734 de 2002**, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

**Decreto ley 1567 de 1998**, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Resolución No. 0194 de 2006, emitida por el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander “IDESAN”**. Por medio del cual se actualizan los Sistemas de Capacitación y Estímulos de los Servidores Públicos y Clientes del IDESAN, y se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Instituto: TITULO II: Sistema de Estímulos para los empleados del IDESAN, CAPITULO II: Programa de Bienestar Social de Incentivos y CAPITULO IV: Programa de Incentivos para funcionarios.

#### 4. Responsables

Será responsabilidad la coordinación del Grupo de la Gestión Financiera y Administrativa, la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

#### 5. Definiciones

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución política de Colombia establece: “ARTICULO 123- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. “

**Necesidades:** A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.



**Bienestar:** Siguiendo los planteamientos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo, por otra parte la ley 1616 de 2013, en el artículo 9° Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, afirma que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

**Incentivos:** 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 convierte en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad 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.

**Clima Laboral:** Se caracteriza lo que se perciba en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento, esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización.

**Calidad de Vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva.

La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad. ( DAFP)

## 6. Etapas de desarrollo

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	www.idesan.gov.co	Facebook: @idesansiempresantander	Twitter: @idesansiempres1
--------------------	--	--	-------------------	--------------------------------------	------------------------------



Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del plan de bienestar e incentivos, para la vigencia 2024, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de los servidores públicos hacia el Sistema de estímulos-Planes de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2024.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades en el plan de bienestar social e incentivos.

## 7. Fase de consolidación de información y resultados

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar referencia Programa Nacional de Bienestar. “**SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES** que permite el desarrollo de estrategias de bienestar que indica el Programa Nacional de Bienestar.

Con el Sistema de estímulos, Planes de Bienestar e Incentivos, se podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo fin es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

Dado lo mencionado anteriormente, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que va a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

Los 5 ejes tenemos los siguientes:

**Equilibrio Psicosocial:** Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertinencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de las y los servidores, aumentando la motivación y la productividad.



**Salud mental:** Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a las contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.

Implementar estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos, forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales.

**Convivencia Social:** Promover un sentido de autocuidado y autoprotección de las y los servidores, donde las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares y para ello, se debe contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las y los servidores.

**Alianzas Interinstitucionales:** El objetivo de este eje es establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad de vida.

**Transformación Digital:** Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

## 8. Fase de evaluación y seguimiento

### 8.1. Evaluación y seguimiento

Corresponderá a la Coordinación del Grupo de la Gestión Financiera y Administrativa realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

## 9. Ejecución de actividades de bienestar

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
- **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e Incentivos

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	www.idesan.gov.co	Facebook: @idesansiempresantander	Twitter: @idesansiempres1
--------------------	--	--	-------------------	--------------------------------------	------------------------------



**10. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar**

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar
- **Medición:** Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

**11. Entidades de apoyo**

Para dar cumplimiento al Sistema de Estímulos-Planes de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de Instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

**12. Cronograma del sistema de estímulos-planes de Bienestar e Incentivos 2024**

A este plan se relaciona el cronograma de actividades y los resultados que sirvieron como insumo para la elaboración de este.

Por lo anterior, las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas que se establezcan.

ACTIVIDADES/MES		Cronograma Bienestar e Incentivos 2024											
		En e	Fe b	Ma r	Ab r	Ma y	Ju n	Ju l	Ag o	Se p	Oc t	No v	Di c
Elaboración de documentos	Plan de bienestar e Incentivos 2024	x											
	Guía de salario emocional												
Fechas especiales	Conmemoración día de la secretaria												
	Conmemoración día de la madre												



	Conmemoración día del padre												
	Conmemoración del servidor público												
	Conmemoración día de la familia												
	Conmemoración navidad												
Prepensionados	Actividades relacionadas al retiro												
	Socialización de aspectos legales												
Clima y cultura organizacional	Aplicación cuestionario clima y cultura organizacional y resultados												
Semana de la Salud-Bienestar y SST	Alianzas estratégicas con entidades que promuevan la participación de los colaboradores de la entidad en la semana de la salud												
Plan anual de incentivos	Equipos de trabajo												
	Mejores servidores de carrera, Libre Nombramiento y Remoción y Provisionales												
Programas de protección y servicios sociales	Salud												
	Educación												
	Recreación y deporte												
Cierre de gestión	Servidores públicos												

### 13. Resultados encuesta detección de necesidades

#### 13.1. ¿En cuáles de las siguientes actividades ha participado?



- Campañas de salud
- Talleres
- Jornada recreativa
- Actividad física
- Capacitaciones
- Jornadas de relajación

Se beneficiaron todos los servidores del Instituto en las diferentes actividades que se realizaron con las diferentes instituciones incluyendo en mayor participación la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, por el cual está afiliada el IDESAN.

#### 14. Informe satisfacción actividades bienestar registrada por el comité del SG-SST

##### 1.CHARLAS:

###### TEMAS:

- a. Tu cerebro es el mejor elemento de protección integral,
- b. manejo de emociones y
- c. comunicación empática

##### 2.PAUSAS ACTIVAS RECREATIVAS:

###### TEMAS:

- a. Pausa activa recreativa
- b. Pausa activa recreativa -
- c. Pausa activa recreativa

##### 3. Actividad en septiembre 26 de 2023:

Actividad desafío en la sede recreacional de Comfenalco Santander.

- a. Masaje de cuello
- b. Bailoterapia
- c. Paseo de Integración

DIA	HORA	ACTIVIDAD
-----	------	-----------

De acuerdo al resultado obtenido de la satisfacción en cuanto a calidad del servicio, las actividades realizadas desde la Coordinación del Grupo de la Gestión Financiera y



Administrativo con el comité del SG-SST estas actividades fueron de gran aporte para cada servidor.

## 15. Plan de Incentivos y equipos de trabajo

### 15.1. Introducción

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander “IDESAN”, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2024; de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 0194 de 2006.

### 15.2. Objetivo General

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior del Instituto, mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

### 15.3. Objetivos específicos

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficacia de los servidores públicos al interior de la entidad.

### 15.4. Beneficiarios

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	<a href="http://www.idesan.gov.co">www.idesan.gov.co</a>	 Facebook: <a href="https://www.facebook.com/idesansiempresantander">@idesansiempresantander</a>	 Twitter: <a href="https://twitter.com/idesansiempres1">@idesansiempres1</a>
--------------------	--	--	--	--	--



Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

### 15.5. Tipos de Incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

**Incentivos no pecuniarios:** Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Mención de honor
- Encargo, traslado y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales
- Reconocimiento público a la labor meritoria

**Incentivos pecuniarios:** Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander.

Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los 15 salarios mínimos mensuales legales vigentes de acuerdo con lo establecido en la resolución 0194 de 2006 del Instituto.

Los servidores del Instituto que se hagan acreedores a incentivos, se distribuirán dicho reconocimiento económico entre el equipo ganador.

### 15.6. Requisitos para participar en el plan anual de incentivos

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos. Estos requisitos se encuentran en la Resolución 0194 de 2006 del Instituto.

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	www.idesan.gov.co	Facebook: @idesansiempresantander	Twitter: @idesansiempres1
--------------------	--	--	-------------------	--------------------------------------	------------------------------



- Acreditar tiempo de servicio continuo en el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander “IDESAN”, no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

## 16. Plan de incentivos y equipos de trabajo

### 16.1. Mejores servidores públicos.

Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, por cada nivel jerárquico del Instituto, cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelencia).

1. La Coordinación del Grupo de la Gestión presentará al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar en el plan anual de incentivos.
2. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Estos servidores serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
3. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, se elegirá el mejor servidor de carrera administrativa del Instituto por haber obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño Institucional.
4. El gerente será evaluado a través del acuerdo de gestión de la entidad.

Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor del Instituto, sólo podrá ser beneficiario de un (1) incentivo del presente plan.

5. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial.

## 17. Equipo de trabajo.

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	<a href="http://www.idesan.gov.co">www.idesan.gov.co</a>	Facebook: @idesansiempresantander	Twitter: @idesansiempres1
--------------------	--	--	--	--------------------------------------	------------------------------



Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto para la mejora en la gestión de la entidad; el comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos, guardando relación con el Plan Estratégico del Instituto.

Para la presente vigencia los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece. Entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, siendo de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 17.1. Introducción

Los incentivos laborales se han convertido en un factor clave para lograr el crecimiento y desarrollo personal, lo cual redundará en una mayor productividad y compromiso con la entidad.

Por lo tanto, mediante acta de Bienestar, se invita a los servidores públicos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial a postular proyectos de mejora institucional para la sección y premiación de los mejores equipos de trabajo, de manera que se garantice la excelencia en la gestión, entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, con tal fin de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander IDESAN.

Los fundamentos legales de los equipos de trabajo, como parte de los planes de incentivos institucionales de las entidades públicas, se encuentran enmarcados en el Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, el Decreto 1083 de 2015 como Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, se publica el Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander “IDESAN”.

### 17.2. Objetivo.

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	<a href="http://www.idesan.gov.co">www.idesan.gov.co</a>	Facebook: @idesansiempresantander	Twitter: @idesansiempres1
--------------------	--	--	--	--------------------------------------	------------------------------



Desarrollar la estrategia de equipos de trabajo al interior del Instituto mediante la gestión de proyectos para la vigencia 2024, de conformidad con el Plan de Bienestar e Incentivos.

### 17.3. Alcance

Servidores de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial del Instituto que deseen conformar equipos de trabajo.

### 17.4. Apoyo técnico del proceso de selección

Actuará como apoyo técnico en la coordinación y seguimiento al desarrollo de cada una de las etapas del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo la Coordinación del Grupo de la Gestión Financiera y Administrativa y la Oficina de Planeación.

### 17.5. Normatividad

#### Decreto 1567 de 1998

**ARTÍCULO 28. Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período.** Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.

**ARTÍCULO 29. Planes de Incentivos.** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

**ARTÍCULO 30. Tipos de Planes.** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

**ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios.** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos



económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

**IDESAN:** mediante Resolución No. 0194 de 2006 por medio del cual se actualizan los sistemas de Capacitación y Estímulos de los Servidores Públicos y Clientes del IDESAN- en su artículo **44: PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS:** Los Planes de Incentivos estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipo de trabajo del IDESAN. Dichos reconocimientos serán **hasta quince 15 salarios mínimos mensuales legales vigentes**, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

\*El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo. Establecido en el **Decreto 1227 de 2005:**

**ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios.** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

**PARÁGRAFO .** Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

**EL IDESAN:** mediante Resolución 0194 de 2006 por medio del cual se actualizan los sistemas de Capacitación y Estímulos de los Servidores Públicos y Clientes del IDESAN- en el artículo **52 definió las CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS.**

**ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios.** Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de **incentivos no pecuniarios** los siguientes: ascensos, traslados, **encargos**, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.



**PARÁGRAFO 2.-** Los traslados, los ascensos, **los encargos** y las comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

**PARÁGRAFO 3.** Los incentivos **no pecuniarios** que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

1. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
2. El Gerente del Instituto, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de incentivos y con la calificación del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
3. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignará los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 2.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

#### 17.6. Etapas de la convocatoria

1. Convocatoria
2. Inscripción de equipos de trabajo y proyecto
3. Verificación de requisitos
4. Presentación del proyecto
5. Calificación del proyecto
6. Sustentación del proyecto
7. Presentación del proyecto
8. Expedición del acto administrativo de ganadores
9. Premiación.

#### 17.7. Ejes temáticos de Gestión

El eje “generación y producción” se centra en la posibilidad de consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas.

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	www.idesan.gov.co	Facebook: @idesansiempresantander	Twitter: @idesansiempres1
--------------------	--	--	-------------------	--------------------------------------	------------------------------



El capital intelectual de la entidad se consolida en este eje y desde aquí puede conectarse con cualquiera de los otros tres ejes, esto determina que la gestión del conocimiento y la innovación es interactiva y constructiva entre sus ejes.

- Estrategias de análisis y uso de los datos
- Metodologías ágiles y buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional como lo son las ayudas tecnológicas, aplicativos para la planeación y control, entre otras.
- Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio
- Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.

### 17.8. Etapas del proyecto

**Parágrafo 1.** Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

**Parágrafo 2.** Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

**Artículo 34.** Plan Mínimo de Incentivos. El Jefe de personal junto con el comité de personal deberán adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

### Decreto 1083 de 2015.

**ARTICULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

### Decreto 1227 de 2005, art 82

NIT: 890.205.565-1	PBX: (7) 6430301 Telefax: (7) 6473850	CALLE 48 No. 27A – 48 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER	www.idesan.gov.co	Facebook: @idesansiempresantander	Twitter: @idesansiempres1
--------------------	--	--	-------------------	--------------------------------------	------------------------------



**Artículo 2.2.10.15 Requisitos de los equipos de trabajo.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**ARTÍCULO 83.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

- Etapa de formulación del proyecto: es el proceso de construcción del proyecto a desarrollar, por parte del equipo de trabajo, conforme a las pautas, definidas y lo establecido por el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander.
- Etapa de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto: es el proceso mediante el cual se realizan las diferentes actividades que contemplan el proyecto formulado.

#### 17.9. Requisitos de inscripción

- Ser empleado de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial.
- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad, no inferior a un año
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo
- Acreditar el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- Los servidores públicos de la entidad solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo
- Los equipos de trabajo de la entidad podrán integrarse entre servidores públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.
- Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de 4 participantes y un máximo de 6.



- Durante el desarrollo de las actividades de los mejores equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de Integridad y de acuerdo con la propuesta.
- En el evento que se presente que uno de los integrantes del grupo se retire, podrá ingresar otro servidor, que cumpla con los requisitos y podrá hacerlo de diseño de la propuesta de intervención.
- Los proyectos se deberán radicar antes de terminar la vigencia del año de presentación de los proyectos.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

### 17.10 Convocatoria y presentación de la propuesta

A través de los correos electrónicos institucionales o mediante comunicación verbal o escrita se incentivará la participación de los Servidores Públicos para inscribirse y postularse a los Mejores Equipos de Trabajo.

Se debe entregar un documento dirigido al Gerente del Instituto, justificando el anteproyecto a desarrollar debidamente sustentada.

El anteproyecto debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a los objetivos estratégicos y misionalidad de la entidad la cual debe contener los siguientes aspectos:

- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación
- Indicadores de Medición
- Cronograma de desarrollo y ejecución del anteproyecto
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada
- Bibliografía

### 17.11.Cronograma

Actividad	Fecha
1. Comunicación de la convocatoria	Abril
2. Inscripción de equipos de trabajo y anteproyecto	Abril
3. Verificación de requisitos	Abril
4. Entrega del anteproyecto	Junio
5. Presentación del proyecto	noviembre



- |                              |       |
|------------------------------|-------|
| 6. Sustentación del proyecto | enero |
| 7. Resultados mejor proyecto | enero |
| 8. Premiación                |       |
| 9. enero                     |       |

La sustentación, calificación y la premiación el Instituto lo realizará en la siguiente vigencia con el presupuesto dejado para este incentivo pecuniario.

### 17.12. Equipo evaluador y los criterios

Será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación de la Coordinación del Grupo de la Gestión Financiera y Administrativa y la Oficina de Planeación.

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación.

El equipo evaluador será conformado por un delegado del gerente del Instituto.

**Nota:** El equipo de trabajo que no cumpla con los requisitos establecidos o su puntuación sea menor al que ocupe el primer puesto podrá mejorar su proyecto para la próxima vigencia.

### 17.13. Mecanismos de evaluación

*Siempre con nosotros*

CRITERIO	VARIABLES	PUNTAJE
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL PROYETO	OBJETIVO GENERAL	5
	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
IMPACTO PROYECTO	CLIENTES	5
	ENTIDAD	5
	POBLACION INSTITUCIONAL	5
EJECUCION DEL PROYECTO	ALCANCE DEL PROYECTO	4
	IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	5
	CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS	5
	METODOLOGIA USADA	4



PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO	EL DOCUMENTO DEBE ESTAR ESTRUCTURADO DE FORMA LÓGICA, CLARO Y BIEN ESCRITO	5
SOCIALIZACIÓN INSTITUCIONAL	CONOCIMIENTO A LA ENTIDAD EN RELACIÓN A LOS PROYECTOS ADELANTADOS.	3
MERITOS TECNICOS	CAPACIDAD DE OBSERVACIÓN, PRECISIÓN, COMUNICACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO, DOCUMENTACIÓN	5
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	PRESENTACION DE CRONOGRAMA	1
	EJECUCION DEL CRONOGRAMA	1
EFICIENCIA	BENEFICIOS EN RELACION CON LA INVERSION REALIZADA (Inversión del proyecto / Beneficiados)	5

#### 17.14. Criterios de desempate

En el caso en que se presente empate, se definirá a favor del equipo de trabajo que haya obtenido la mayor calificación en el criterio de Diseño del Proyecto.

#### 17.16. Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo

Se otorgará un reconocimiento pecuniario al mejor equipo de trabajo, que se haya destacado por su proyecto una vez evaluada la pertinencia y viabilidad en su implementación para incrementar los niveles de servicio del Instituto.

#### 17.17. VALOR TOTAL

El valor del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia del 2022, equivale al 85% del presupuesto asignado en el Rubro 212020200902 Bienestar Social – Incentivos – Capacitación:

PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	
ACTIVIDAD	VALOR
Programa Seguridad Social	



Apoyos Odontológicos	\$ 8.000.000
Apoyos Oftalmológicos	\$ 10.000.000
<b>Programa Recreación y Deportes</b>	
Inscripción en actividades recreativas y deportivas, competencias, dotación.	\$ 30.000.000
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	
<b>Programa Medición Clima Laboral</b>	
Ruta de análisis de datos	<b>\$ 180.364.631</b>
Ruta de la calidad	
Estrategia Ruta del Crecimiento	
Estrategia Ruta de la Felicidad	
Estrategia Ruta del servicio	
<b>Programa Prepensionados</b>	
Preparación al cambio de estilo de vida	\$ 6.000.000
<b>Programa Apoyo Educativo</b>	
Apoyos educativos para hijos empleados	\$ 23.000.000
<b>Aporte Acuerdo Sindical</b>	
Aporte	\$ 3.000.000
<b>TOTAL BIENESTAR Y ESTIMULOS \$</b>	<b>\$ 260.364.631</b>

### 17.18. MEDICIÓN DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA DEL PLAN

Con la evaluación de las actividades se pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del Plan de Bienestar e Incentivos, como de los resultados de cada acción interna o externa que reciban los servidores del Instituto.

La meta final es brindar cobertura al total de servidores públicos del Instituto de modo que contribuya a la mejora del clima laboral y por ende a la mejor prestación de los servicios.

Para tal efecto, las actividades deberán ser evaluadas por quienes participen, con el fin de conocer las impresiones sobre el grado de satisfacción sobre la organización, los facilitadores y la logística implementada.



## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Acto Administrativo que lo Adopta o Actualiza	Fecha (Dia/Mes/Año)	Descripción de la modificación y/o actualización	Validado por:
Elaboró:	Claudia Liliana Rico Rangel	Cargo:	Auxiliar Administrativo	Fecha: 25/01/2024
Elaboró:	Benjamin Eduardo Herrera Jaimes	Cargo:	Profesional Especializado- Coordinador Financiero y Administrativo	Fecha: 25/01/2024
Revisó:	Comisión de Personal	Cargo:		Fecha:
Aprobó:	Luis Jesus Fuentes Muñoz	Cargo:	Gerente	Fecha:

1

Atentamente,

Original Firmado

**BENJAMIN EDUARDO HERRERA JAIMES**

Profesional Especializado

Coordinador del Grupo de la Gestión Financiera y Adm.

Elaboró: Claudia L. Rico Rangel.