

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2025

IDESAN 2025

**INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER
"IDESAN"**

Bucaramanga, enero de 2025

Proceso Gestión del Talento Humano

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	--	---	--

Contenido

PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO..... 3

 INTRODUCCIÓN 3

 OBJETIVO GENERAL 3

 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 3

 Beneficiarios 3

 TIPOS DE INCENTIVOS..... 4

REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS..... 4

EQUIPOS DE TRABAJO..... 5

 Introducción 5

 Objetivo..... 6

 Alcance 6

Apoyo técnico del proceso de selección..... 6

NORMATIVIDAD..... 6

ETAPAS DE LA CONVOCATORIA 9

 Ejes temáticos..... 9

 Etapas del proyecto 9

Requisitos de inscripción 10

 Convocatoria y presentación de la propuesta 10

 Equipo evaluador y los criterios 11

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PROYECTOS..... 11

 Criterios de desempate. 13

Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo..... 13

De la cuantía..... 13

<p>NIT 890.205.565-1</p>	<p>TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co</p>	<p>CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA</p>	<p>CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co</p>	<p> X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan</p>
--------------------------	---	---	--	---

PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

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, establecen 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.

Conformemente, el Instituto, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2025.

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 del mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- ✓ Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia y apoyo al cumplimiento de las metas institucionales.
- ✓ Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia y apoyo al cumplimiento de las metas institucionales en el plan de acción.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	--	--	--

TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, se reconoce el mejor equipo de trabajo con el proyecto ganador de acuerdo con la asignación presupuestal en lo establecido en la Resolución número 0194 de 2006 y para reconocer los incentivos no pecuniarios se otorgará los siguientes incentivos:

Incentivos no pecuniarios: Los incentivos no pecuniarios son programas que reconocen el desempeño de los servidores públicos, y pueden incluir encargos y comisiones.

Los incentivos no pecuniarios pueden incluir:

- Ascensos
- Traslados
- Encargos
- Comisiones
- Becas
- Participación en proyectos especiales
- Reconocimientos públicos
- Financiación de investigaciones

Los encargos son designaciones que se hacen a servidores públicos para ocupar un empleo vacante, temporal o definitivo. Los servidores públicos que reciben encargos deben cumplir los requisitos para desempeñar las funciones.

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 de Instituto. Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los servidores del Instituto que se hagan acreedores a incentivos, del equipo de trabajo, deberán reconocerlo el Instituto dentro del mismo año.

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:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en el Instituto, no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan Facebook: @idesan Instagram: @idesan
-------------------	--	--	---	--

- Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Los provisionales no son evaluados, pero si apoyan los metas institucionales. Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos

EQUIPOS DE TRABAJO

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 Nacional de Desarrollo Vigente y el Plan Estratégico de la Entidad.

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, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas del Instituto.

Introducción

Los incentivos laborales se han convertido en un componente esencial para lograr el crecimiento y desarrollo personal, lo cual redundará en una mayor productividad y compromiso con las entidades.

Así, mediante la convocatoria, se invita a los servidores públicos de carrera administrativa provisionales, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial, a postular proyectos de mejora institucional para la selección 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, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas del Instituto.

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 de Función

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	--	---	--

Pública, se publica el Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander "Idesan".

Objetivo

Desarrollar la estrategia de equipos de trabajo al interior de la entidad mediante la gestión de proyectos para la vigencia 2025, de conformidad con el Plan de Bienestar e Incentivos.

Alcance

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

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 el Grupo de Gestión Humana y la Oficina de Planeación.

NORMATIVIDAD

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 de 1998	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Decreto 1567 de 1998	<p>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.</p> <p>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</p>

	<p>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.</p> <p>El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.</p> <p>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.</p> <p><i>Parágrafo.</i> 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.</p> <p>Artículo 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de los 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.</p> <p>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.</p> <p><i>Parágrafo 1.</i> La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.</p> <p><i>Parágrafo 2.</i> Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.</p> <p><i>Parágrafo 3.</i> 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.</p> <p>Artículo 34. Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá a adoptar y desarrollar internamente planes anuales</p>
--	--

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	--	--	--

	de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.
Decreto 1083 de 2015	<p>Artículo 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 81) <p>Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 82) <p>que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad. 2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. 4. El Gerente de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad. 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Dca.

4

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	--	--	--

	<p><i>Parágrafo 1.</i> Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.</p> <p><i>Parágrafo 2.</i> 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.</p>
--	---

ETAPAS DE LA CONVOCATORIA

1. Convocatoria.
2. Publicación y divulgación mediante correo electrónico
3. Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.
4. Verificación de requisitos.
5. Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos.
6. Ejecución del proyecto.
7. Presentación del informe.
8. Sustentación del proyecto.
9. Expedición del acto administrativo de ganadores.
10. Premiación.

Ejes temáticos

- Metodologías ágiles y buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional – (ayudas tecnológicas, aplicativos para la planeación y control, entre otras).
- Iniciativas de mejoramiento para el Clima y Cultura Organizacional. (actividades, estrategias, mediciones).
- Automatización y racionalización de procesos (reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos).
- Estrategia de análisis y uso de los datos.
- Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio.
- Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento

Etapas del proyecto

El proyecto deberá surtir las siguientes etapas:

- 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.

 NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan Facebook: @idesan Instagram: @idesan
--	--	--	---	---

- Etapa de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto: es el proceso mediante el cual se realizan las diferentes actividades que contempla el proyecto formulado.

Requisitos de inscripción

- Ser empleado de carrera administrativa, provisionales, 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 inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.
- Acreditar 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 al interior 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 5.
- 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 en el proceso de diseño de la propuesta de intervención.
- Los proyectos que se presenten por fuera de los términos establecidos en la presente convocatoria serán rechazados.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

Convocatoria y presentación de la propuesta

A través de los correos institucionales 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 Coordinador del Grupo de la Gestión Financiera y Administrativa, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada.

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

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	--	---	--

Cronograma equipo de trabajo

Actividad:	Fecha
• Publicación y Divulgación Convocatoria	13 de febrero de 2025
• Inscripción equipo de trabajo	27 de febrero de 2025
• Verificación de requisitos	4 de marzo de 2025
• Entrega del proyecto	19 de junio de 2025
• Sustentación del proyecto	3 de julio de 2025
• Resultados mejores equipo de trabajo	8 de julio de 2025
• Premiación y entrega del Incentivos	11 de julio de 2025

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 del Coordinador del Grupo de Gestión Humana 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 dos delegados de la Gerencia más el gerente o su otro delegado del Instituto de las siguientes áreas.

1. Área de Planeación e Inventarios
2. Área de la Gestión Financiera y Administrativa

La propuesta 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:

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PROYECTOS.

La selección de los mejores equipos de trabajo se realizará en estricto orden de mérito, con base a la evaluación de los proyectos cuya inscripción sea aceptada formalmente por el Coordinador del Grupo de Gestión Humana, para lo cual se tendrá en cuenta los **criterios de valoración descritos a continuación:**

IMPACTO PROYECTO (20%):
PRESENTACIÓN (10%):
MÉRITOS TÉCNICOS (10%:
SOCIALIZACIÓN INSTITUCIONAL (10%):
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

<p>NIT 890.205.565-1</p>	<p>TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co</p>	<p>CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA</p>	<p>CORREO: idadesan@idadesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idadesan.gov.co</p>	<p>X- Twitter: @idadesan Facebook: @idadesan Instagram: @idadesan</p>
--------------------------	---	---	---	---

EFICIENCIA DEL PROYECTO (20%)
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL PROYETO (15%):

Tabla 2. Criterios de valoración del proyecto

A EVALUAR			PROYECTO EVALUADO		
			1. NOMBRE DEL PROYECTO		
Decreto 1083 de 2015	CRITERIO	VARIABLES	PUNTAJE	EVIDENCIA DE LOS RESULTADOS	PUNTAJE TOTAL
Art 82.1 El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL PROYETO	OBJETIVO GENERAL	5		
		OBJETIVOS ESPECIFICOS	5		
Art. 82.2 Los resultados del trabajo presentados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.	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		
	PRESENTACION 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			
				PUNTAJE TOTAL NOMBRE DEL PROYECTO	0,0

Parágrafo 1: Los anteriores puntajes son acumulables.

El mayor puntaje será obtenido de la sumatoria de los criterios.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idadesan@idadesan.gov.co NOFICACIONES JUDICIALES: judicial@idadesan.gov.co	X- Twitter: @idadesan Facebook: @idadesan Instagram: @idadesan
-------------------	--	--	---	--

Criterios de desempate.

Con el propósito de garantizar el mérito en la escogencia del equipo ganador y que se encuentre en la condición de empatados, en la cual han obtenido el mismo puntaje con la misma posición se ha determinado proceder al desempate de acuerdo a los siguientes criterios:

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.

Si persiste el empate, se definirá a favor del equipo que haya obtenido la mayor calificación en la sustentación pública.

Si persiste el empate tras evaluar las dos (2) calificaciones enunciadas anteriormente, se realizará sorteo para determinar al ganador.

El comité evaluador levantará un acta dejado constancia del proceso de desempate.

Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo

Se otorgará un reconocimiento pecuniario a los equipos de trabajo, que se hayan destacado por su proyecto una vez evaluada la pertinencia y viabilidad en su implementación para incrementar los niveles de servicio de la entidad.

De la cuantía.

El equipo de trabajo que obtenga el primer lugar se hará acreedor a un incentivo pecuniario del 60% y el segundo puesto recibirá un incentivo pecuniario del 40%, el cual está sujeto a la partida presupuestal de la presente vigencia para tal fin y será de 15 salarios mínimos mensuales legales vigentes de acuerdo a lo establecido en la Resolución No. 0194 de 2006 del Instituto.



NESTOR AUGUSTO SALCEDO SILVA
Gerente

Proyectó: Claudia L. Rico R.-Talento Humano
Revisó: Benjamín Eduardo Herrera Jaimes-Prof. Esp.
Revisó: Raquel Medina S-Contratista

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	--	---	--