

2.

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA NÚMERO **0191-20**

"Por medio de la cual se deroga la Resolución 0154 del 25 de abril de 2019 y se adopta el Plan de Incentivos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, para la vigencia 2020, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015 y sus Decretos reglamentarios y las nuevas disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC"

El Gerente General del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, en ejercicio de las facultades que le confiere la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y sus Decretos reglamentarios y el Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 y Acuerdos Complementarios,

### CONSIDERANDO

- A. Que es necesario para el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, derogar la Resolución de Gerencia 0154 del 25 de abril de 2019, por medio de la cual se adoptó el Plan de Incentivos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA- para la vigencia 2019, teniendo en cuenta que para el año 2020, la CNSC ha establecido algunos cambios en el Instrumento de evaluación, por lo tanto, se debe actualizar el procedimiento de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018.
- B. Que entre los artículos 2.2.10.8 y el 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, regula el Sistema de Estímulos, estableciendo que las entidades deberán adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor servidor de carrera de la entidad, a los mejores servidores de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, con sus respectivas condiciones.
- C. Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, dispone que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- D. Que de igual forma cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el Decreto 1083 de 2015 y sus Decretos reglamentarios.

### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1: PLAN DE INCENTIVOS:** Adoptar en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA- los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la vigencia 2020, previstos en la presente Resolución y de conformidad con la parte considerativa de la misma.

**ARTÍCULO 2: PROPÓSITO DE LOS INCENTIVOS.** Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores servidores del Instituto y de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. Tendrán derecho a beneficiarse de los incentivos previstos en esta Resolución, los servidores de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, según lo dispuesto en la normatividad vigente.

N

0191-20

**ARTÍCULO 3: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INCENTIVOS:** El Comité de incentivos, estará conformado por los siguientes servidores públicos:

- Gerente General o su delegado.
- Dos (2) representantes de la comisión de personal del Instituto, de los cuales como mínimo uno de ellos será el representante de los empleados ante dicha comisión.
- Subgerente Administrativo.
- Secretario (a) General.
- Director (a) de Gestión Humana (quien actúa como secretario del Comité, con voz, pero sin voto)
- Jefe Oficina de Control Interno (con voz, pero sin voto)

**ARTÍCULO 4: Funciones del Comité de Incentivos:**

- a) Seleccionar anualmente a los mejores servidores de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción del Instituto, de cada uno de los niveles jerárquicos, así como los mejores equipos de trabajo del Instituto.
- b) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores servidores, conforme al procedimiento que se establece en la presente Resolución.
- c) Seleccionar a los mejores equipos de trabajo del Instituto en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- d) Elaborar los criterios de calificación o descalificación para evaluar cada uno de los trabajos presentados por los mejores equipos de trabajo.
- e) Solicitar a la Oficina Asesora de Planeación el apoyo para seleccionar los mejores equipos de trabajo, esta comprende entre otros:
  - Realizar el análisis y certificar cada trabajo o proyecto que están acorde con la metodología previamente establecida.
  - Dar a conocer el Plan Estratégico Institucional, y las diferentes líneas estratégicas, que permita a los funcionarios inscribir los respectivos proyectos, en la metodología establecida para ello.
  - Certificar si los proyectos o trabajos presentados para ser evaluados desarrollaron líneas estratégicas definidas dentro del PEI.
  - Colaborar en el análisis para determinar si los trabajos o proyectos presentados están totalmente formulados o por el contrario faltaron elementos esenciales que implique que el proyecto no ha sido formulado y totalmente adecuado a la metodología indicada.
  - Conceptuar si las mejoras realizadas en los procesos y recursos existentes a través de trabajos o proyectos realizados en el año anterior por equipos de trabajo implican un cambio sustancial en el proceso que genere mejorar en los niveles de eficacia y eficiencia de la entidad.

15

0191-20



- f) Garantizar imparcialidad y conocimiento técnico sobre los trabajos que participan en los mejores equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros establecidos de evaluación para proceder a calificar. Seleccionando los mejores equipos de trabajo en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- g) Asignar los servidores o personas que tengan el conocimiento para determinar los parámetros de evaluación y de calificación a considerar en el análisis de un proyecto o trabajo.

**Parágrafo 1:** El Gerente General del Instituto, de acuerdo con lo establecido en la presente Resolución y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los correspondientes incentivos.

**Parágrafo 2:** En todo momento el Comité de Incentivos podrá asesorarse de personal interno o externo que tenga experticia en uno de los proyectos a evaluar.

**Parágrafo 3:** El Comité se reunirá las veces que considere pertinente y podrá en cualquier momento citar o solicitar información conducente en aras de lograr su cometido.

**Parágrafo 4:** La Oficina Asesora de Planeación apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo del Instituto.

**ARTÍCULO 5: REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS.** Los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
3. Acreditar el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño y/o acuerdo de gestión en firme y evaluado con el 100% de cumplimiento, correspondiente al año inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO 6: INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS A LOS EQUIPOS DE TRABAJO.** Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la siguiente forma:

- Al primer puesto se le entregará un incentivo pecuniario como "mejor equipo de trabajo" de la entidad, correspondiente a 15 SMMLV para el equipo y dos (2) días de permiso remunerado continuos o discontinuos.
- Al segundo puesto se le entregará un incentivo no pecuniario por valor de 10 SMMLV para el equipo y dos (2) días de permiso remunerado continuos o discontinuos.
- Al tercer puesto se le entregará un incentivo no pecuniario por valor de 5 SMMLV para el equipo y dos (2) días de permiso remunerado continuos o discontinuos.

El incentivo pecuniario será distribuido por partes iguales entre los integrantes del equipo de trabajo.

15

0191-20

**ARTÍCULO 7: INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.** Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como los mejores servidores públicos de carrera, el mejor de libre nombramiento y remoción y para el segundo y tercer puesto de los mejores equipos de trabajo los cuales están representados por los incentivos que se indican a continuación:

- Publicación: La Oficina Asesora de Comunicaciones divulgará y publicará en medios de circulación interna y externa, los artículos y trabajos de investigación realizados por los funcionarios seleccionados como ganadores, relacionados con la misión y naturaleza del Instituto.
- Financiación de la investigación realizada.
- Participación en proyectos especiales que emprenda el Instituto.
- Financiación de investigaciones relacionadas con la labor del IDEA.
- Escogencia de un programa de turismo social a nivel departamental, nacional ó internacional y cinco (5) días de permiso continuos remunerados para el servidor público, para disfrutar de dicho estímulo conjuntamente con su grupo familiar.
- Escogencia de abono en el porcentaje estipulado por el servidor público a la deuda de crédito de vivienda que se tenga con el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA- y dos (2) días de permiso remunerado continuos. (La diferencia solamente se podrá utilizar en uno de los demás incentivos no pecuniarios).

La entrega de incentivos no pecuniarios a los mejores servidores públicos y equipos de trabajo son excluyentes, por lo tanto, se escoge solamente uno de la anterior lista. En el caso de los integrantes de los mejores equipos de trabajo, cada uno podrá escoger en la proporción que le corresponda uno de los incentivos no pecuniarios descritos anteriormente. Todos los estímulos tendrán como fecha límite para utilizarlos hasta antes del 30 de noviembre de 2021.

**PARÁGRAFO 1:** En todo caso, la Gerencia General del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA- con el propósito de exaltar y destacar el desempeño y la labor realizada por los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y los equipos de trabajo que hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de excelencia, serán objeto de reconocimiento mediante la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucional, como: Intranet, altavoz, boletín interno, carteleras, e-card, entre otros. Así mismo, serán merecedores de comunicación escrita a su historia laboral.

**PARAGRAFO 2:** La premiación para los mejores servidores públicos de carrera y de libre nombramiento se realizará teniendo en cuenta los siguientes montos:

- Al primer puesto en cada Nivel Jerárquico (Profesional, Técnico y Asistencial) se le entrega un incentivo No Pecuniario por valor de ocho (8) SMMLV. Una vez seleccionado el mejor servidor público de cada nivel, se procederá a seleccionar al mejor servidor de toda el Instituto.

0191-20



- Al Mejor servidor público de Carrera Administrativa de todo el Instituto se le entregará adicionalmente un incentivo No Pecuniario de dos (2) SMMLV.
- Al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción se le entregará un incentivo no pecuniario de ocho (8) SMMLV.

**PARAGRAFO 3:** Todos los servidores públicos que alcancen el nivel de excelencia, en la escala de calificación sobresaliente, contemplados en el Decreto 1083 de 2015 y sus Decretos reglamentarios y el Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 y complementarios, recibirán por parte del Jefe Inmediato reconocimiento por escrito con copia a su hoja de vida.

**PARAGRAFO 4:** Para poder seleccionar el mejor servidor público de cada nivel (asistencial, técnico y profesional) se tendrá en cuenta a las personas de carrera administrativa cuyo resultado en la evaluación definitiva del desempeño laboral se encuentre en el nivel sobresaliente, con el mayor puntaje.

**PARAGRAFO 5:** Para seleccionar al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción del Instituto se tendrá en cuenta el resultado final consolidado de la evaluación del Acuerdo de Gestión con cumplimiento del 100%. En caso de presentarse empate se entrará a analizar por parte de los integrantes del Comité de Incentivos las evidencias y/o aportes adicionales al mejoramiento de la Gestión del Instituto.

**ARTÍCULO 8: ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS.** Los incentivos se asignarán mediante acto administrativo expedido por el Gerente General del Instituto, de acuerdo con los montos que se indican en la presente Resolución.

**ARTÍCULO 9: DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO.** Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

**ARTÍCULO 10: CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.** Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

1. Los equipos de trabajo al interior del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA- podrán integrarse únicamente con funcionarios inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias del Instituto.

2. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.

**ARTÍCULO 11: INSCRIPCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO.** La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos se efectuará por escrito ante el Comité de Incentivos y a través de la Dirección de Gestión Humana, por medio de un Integrante del Equipo, anexando el proyecto formulado, acompañado de los indicadores y el cronograma de trabajo, identificando a cada uno de sus integrantes.

Handwritten signature or mark.



0191-20

IDEA  
Instituto para el  
Desarrollo de Antioquia

Las inscripciones se efectuarán dentro del término que establezca el Comité de Incentivos para cada vigencia. El calendario podrá ajustarse cuando las circunstancias así lo ameriten y será divulgado por la Dirección de Gestión Humana a través de la Intranet por medio de comunicado público.

En todo caso para la inscripción de proyectos se deberán cumplir los criterios que se describen a continuación:

1. Los proyectos deberán presentarse para que su ejecución finalice a más tardar el último día hábil del mes de septiembre del año en curso, indicando en el mismo las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deberán cumplirse en el 100%.
2. De ejecutarse el proyecto por fases, éstas deberán especificarse dentro del mismo y en el respectivo cronograma. Si las fases se van a desarrollar en dos (2) o más vigencias, las fases que sean previstas para su desarrollo y ejecución dentro de la actual vigencia deberán cumplirse en el 100% y únicamente el proyecto podrá ser premiado cuando se cumpla en el 100% y este culminado.
3. El alcance del proyecto debe concretarse al mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales o cualquier otro que a juicio del Comité de Incentivos genere valor agregado en la gestión institucional para lo cual se debe evidenciar que el aporte sea significativo y pueda ser implementado en el Instituto.

**PARÁGRAFO 1.** Si dentro del término de inscripción no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días calendario más.

**PARÁGRAFO 2.** A los equipos de trabajo se les podrá permitir la recomposición de sus integrantes y reformulación del proyecto, dentro del término anterior a la presentación y sustentación del proyecto en audiencia pública, evento en el cual se deberá presentar la solicitud por escrito al Comité de Incentivos, a través de la Dirección de Gestión Humana. El Comité de Incentivos deberá pronunciarse sobre su aceptación o rechazo.

El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los servidores públicos integrantes de la estricta observancia de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

**PARÁGRAFO 3.** Al cierre de las inscripciones de los equipos, el Comité de Incentivos a través de la Dirección de Gestión Humana, informará a sus integrantes sobre los proyectos inscritos que fueron admitidos para concursar. Si solo se presenta un (1) proyecto de equipo de trabajo, se continuará con el proceso.

**ARTÍCULO 12: CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE PROYECTOS.** Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo cuya inscripción sea aceptada formalmente por el Comité de Incentivos del Instituto, se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

#### **1. Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma.**

Hace referencia a su cumplimiento, de acuerdo con lo señalado en el cronograma presentado y aprobado.

125

0191-20

## 2. Funcionamiento como equipo de trabajo.

Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo para el desarrollo del respectivo proyecto.

## 3. Eficiencia con que se haya realizado la labor.

Hace referencia a la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo requerido en su desarrollo o ejecución, y a los documentos que soportan el trabajo presentado.

## 4. Aporte a la transformación Institucional.

Hace referencia a los aportes y problemas que resuelve, a la mejora de procesos y procedimientos del Instituto y a que el proyecto sea viable para poder implementarlo.

## 5. Logro de los objetivos previstos.

Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales deben ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos en el proyecto.

**ARTÍCULO 13: PONDERACIÓN CRITERIOS DE VALORACIÓN.** A los criterios de valoración señalados en el artículo anterior les corresponde el puntaje de calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE VALORACIÓN	PONDERACIÓN (Puntaje)
Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma	10
Funcionamiento como equipo de trabajo	15
Eficiencia con que se haya realizado la labor	20
Aporte a la transformación Institucional	25
Logro de los objetivos previstos	30
<b>Puntaje Total</b>	<b>100</b>

**ARTÍCULO 14: EVALUACIÓN DEL PROYECTO.** Se evaluará la presentación y sustentación de un informe parcial y de un informe final. En las fechas determinadas en el cronograma a los equipos de trabajo, a través de la Dirección de Gestión Humana, remitirán por escrito al Comité de Incentivos, antes de cada sustentación, los informes de avance, indicadores aplicados y el cronograma ejecutado.

Para la sustentación final, cada equipo de trabajo deberá entregar los documentos que evidencien el proyecto realizado en original radicado y enviar una copia por medio magnético. Para la calificación se aplicarán los criterios y ponderación señalados a continuación:

1. **Informe Parcial.** Un (1) informe parcial que tendrá un peso del 30% sobre el total de la evaluación, en el que se valorarán los criterios "Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma" y "Funcionamiento como equipo de trabajo".
2. **Informe Final.** Un (1) informe final que tendrá un peso del 70% sobre el total de la evaluación, en donde se valorarán todos los criterios señalados en el artículo 13 de la presente Resolución y consistirá en la presentación y sustentación del proyecto en audiencia pública.

**PARAGRAFO:** La Oficina Asesora de Planeación brindará orientación y asesoría a los integrantes de los equipos de trabajo con el fin de poder sacar adelante el proyecto y cumplir con los objetivos planteados.

**ARTÍCULO 15: METODOLOGÍA.** Se tendrá en cuenta la siguiente metodología:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante servidores públicos del Instituto. Para efectos de la sustentación, cada equipo de trabajo escogerá al integrante que hará la respectiva exposición. En todo caso, los miembros del Comité de Incentivos podrán dirigir las preguntas que consideren pertinentes a cualquiera de sus integrantes.
2. De acuerdo con la naturaleza del proyecto y a juicio del Comité de Incentivos, podrá invitarse a las personas que por sus calidades y conocimientos relacionados con el respectivo tema sean considerados como un apoyo en el proceso de evaluación.
3. Se efectuará retroalimentación en cada exposición de los avances presentados por los equipos de trabajo, así mismo, se entregará a cada representante de los equipos de trabajo el resultado de la calificación obtenida en los informes parcial y final, una vez se consoliden los puntajes de cada uno de los evaluadores. La correspondiente divulgación y entrega de los resultados la realizará la Dirección de Gestión Humana.

**ARTÍCULO 16: SELECCIÓN Y DIVULGACIÓN DE RESULTADOS.** Dentro de los primeros quince (15) días del mes de octubre del año en curso, el Comité de Incentivos seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan una calificación definitiva igual o superior a 90 puntos, es decir, se seleccionarán en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primero, segundo y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas, las cuales serán consignadas en acta firmada por los integrantes del Comité de Incentivos. La divulgación será efectuada por la Dirección de Gestión Humana.

**PARÁGRAFO.** En caso de presentarse empate en el primer lugar, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración del informe final, denominado "*Logro de los objetivos previstos*"; de persistir el empate, éste se dirimirá mediante sorteo por balota, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con el número de equipos en desempate. En primer lugar, se realizará un sorteo para asignar un número de balota a cada equipo y de esta manera identificarlos. Una vez realizado este primer sorteo los representantes procederán a escoger la balota en el orden que se haya determinado y se otorgará el premio establecido para el primer lugar al equipo que saque la balota con el número mayor, resultado que se entiende aceptado de antemano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna. El premio establecido para el segundo lugar se le asignará al equipo que saque la balota con el segundo mayor número, y de ser el caso, el premio establecido para el tercer puesto se asignará al equipo



0191-20



con la balota con el tercer mayor valor. Las mismas condiciones se cumplirán si el empate se presenta en el segundo o tercer lugar, luego de determinados los ganadores de los premios asignados a los puestos superiores.

**ARTÍCULO 17: SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS.** El Comité de Incentivos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–, es el encargado de escoger al mejor servidor público de carrera administrativa de cada nivel jerárquico (entre estos será seleccionado el mejor de cada nivel y dentro de los tres mejores servidores públicos de cada nivel se obtendrá el mejor de todo el Instituto inscrito en carrera administrativa) y el mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de conformidad con el siguiente procedimiento:

1. La Dirección de Gestión Humana iniciará el proceso desde el mes de julio con la presentación de los listados al Comité de Incentivos de los servidores de carrera administrativa que por cada nivel hayan accedido a nivel sobresaliente (con el mayor puntaje), correspondiente al período 2019–2020, así como el servidor de libre nombramiento y remoción que hayan obtenido el resultado final consolidado de la evaluación del Acuerdo de Gestión con cumplimiento del 100%.
2. Para poder seleccionar el mejor servidor público de cada nivel (asistencial, técnico y profesional) se tendrá en cuenta a las personas de carrera administrativa cuyo resultado en la evaluación definitiva del desempeño laboral se encuentre en el nivel sobresaliente (con el mayor puntaje).
3. El comité de incentivos seleccionará como mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico a quien, además de cumplir con los requisitos de que trata el artículo 5 de la presente Resolución, haya obtenido la más alta calificación en la evaluación de desempeño en su nivel (con el mayor puntaje).
4. El comité de incentivos seleccionará como mejor servidor público de libre nombramiento y remoción a quien, además de cumplir con los requisitos de que trata el artículo 5 de la presente Resolución, haya obtenido la más alta calificación en el acuerdo de gestión.
5. Si dentro del proceso de selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico se presenta empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, el Comité de Incentivos tomará como elementos decisivos las siguientes contribuciones:
  - Generó impacto transversal a varias dependencias del Instituto.
  - Mejoró el servicio que ofrece la dependencia en términos de calidad, diseño o eficiencia.
  - Posibilitó la utilización de nuevas técnicas para dar respuestas más eficaces a las solicitudes de los usuarios.
  - Aporte de propuestas que mejoren los procedimientos o procesos que llevan a cargo en el Instituto.

En todo caso se podrá solicitar a los participantes y su Jefe Inmediato para ampliar su contribución significativa.



6. De continuar el empate se optará por el sorteo mediante balota de acuerdo con la metodología descrita en el párrafo del artículo 16, contando con la asistencia de quienes obtuvieron el nivel sobresaliente con el mayor puntaje. De igual manera, se procederá en caso de empate con los mejores servidores públicos de libre nombramiento y remoción.

**PARAGRAFO:** Los servidores que alcanzaron un puntaje de 100 en el nivel sobresaliente y que no hayan sido seleccionados entre los mejores de cada nivel y el mejor del Instituto, como compensación por obtener el mayor puntaje de cada nivel, se les otorgará un (1) día de permiso remunerado para no laborar, el cual debe ser solicitado únicamente para su disfrute hasta el 30 de diciembre de 2020, previa concertación con el Jefe inmediato.

**ARTÍCULO 18: PREMIACIÓN.** El plazo máximo para la proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo premiados y a los mejores servidores públicos seleccionados, será el último día hábil del mes de noviembre del año en curso.

**ARTÍCULO 19:** Los Actos Administrativos emitidos por el Gerente General del Instituto por los cuales se conceden los incentivos a los mejores servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, son motivados y contra ellos sólo procederá el recurso de reposición de conformidad con el artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**PARÁGRAFO 1:** El Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA– se reserva los derechos de autor de los trabajos presentados por los equipos de trabajo.

**PARÁGRAFO 2:** Al finalizar las reuniones del Comité de Incentivos se deberán emitir las actas correspondientes, las cuales deberán ser suscritas por cada uno de los integrantes del dicho comité.

**ARTÍCULO 20:** Los incentivos se entregarán de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y a lo designado para cada vigencia fiscal en el presupuesto del Instituto, en el Rubro de Sistema de Bienestar Laboral. El disfrute de los incentivos otorgados deberá realizarse en la vigencia de un año a partir de la fecha de expedición del acto administrativo, fijándose como fecha límite para el disfrute el 30 de noviembre de 2021, de conformidad con lo señalado en el artículo séptimo de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 21: RECONOCIMIENTOS A LA ANTIGÜEDAD LABORAL:** Institucionalizar el reconocimiento y exaltación a los servidores públicos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–, que han prestado sus servicios a la Entidad por un número determinado de años de la siguiente forma:

- Por cumplir cinco (5) años de servicio continuo al servicio del Instituto.
- Por cumplir diez (10) años de servicio continuo al servicio del Instituto.
- Por cumplir quince (15) años de servicio continuo al servicio del Instituto.
- Por cumplir veinte (20) años de servicio continuo al servicio del Instituto.
- Por cumplir veinticinco (25) años de servicio continuo al servicio del Instituto.

R

0191-20



- Por cumplir treinta (30) años de servicio continuo al servicio del Instituto.

El reconocimiento se otorgará en el mes de agosto de 2020 con una mención escrita y un (1) día de permiso remunerado.

**ARTICULO 22: INTERPRETACIÓN.** Las dudas en la interpretación del contenido de este plan de incentivos, se aclararán de conformidad con lo previsto en el marco normativo de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y sus decretos reglamentarios

**ARTICULO 23:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución de Gerencia No. 0154 del 25 de abril de 2019 y las demás que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Medellín, a los 30 ABR 2020

JULIAN SANTIAGO VASQUEZ ROLDAN  
Gerente General

Aprobó:

Revisó:

Richard Alberto Serna Maya, Subgerente Administrativo.  
Isabel Cristina Mejia Florez, Directora de Gestión Humana.  
Leidy Johana Lopez Zuluaga, Directora Técnica Contractual y Administrativa.  
Maribel Londoño - Luz Enit Arias - Representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal.  
Luz Enit Arias Restrepo- Representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal.  
Lizette Vargas Gallego, Profesional Universitaria.

