

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

LA DIRECTOR GENERAL (E) DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por los Acuerdos No. 005 y No. 002 de 2023 del Consejo Directivo de la UAERMV y demás disposiciones concordantes,

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 57 de la Constitución Política de Colombia establece “*La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas*”

Que de conformidad con el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, se establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento y los resultados institucionales.

Que, el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, este último compilado en el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” señala que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias de los empleados públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán formular programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que se desarrollen en la presente ley.

Que el Decreto 1083 de 2015 establece los lineamientos respecto al Plan de Incentivos para los equipos de trabajo de la siguiente manera:

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:

- 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)*

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

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:

- 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)*

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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 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 jefe 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.*

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.

Que, la Secretaría General de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, a través del Proceso de Gestión de Talento Humano de acuerdo con los resultados de la encuesta de calidad de vida, consultó las necesidades de cada uno de los empleados con derecho a las actividades de bienestar, incentivos y apoyos educativos, con el fin de incorporar prioridades y propuestas en las orientaciones y estrategias en el Plan de Estímulos e Incentivos.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el literal h) del numeral 2° del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal debe participar en la elaboración del Plan de bienestar y estímulos y en su seguimiento, por lo cual, mediante sesión del 26 de enero de 2023, la Comisión de Personal, participó de la formulación del Plan de estímulos e incentivos para los servidores públicos de la de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2023, presentado por la Secretaría General - Proceso de Gestión del

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

Talento Humano.

Que la Secretaría General - Proceso de Gestión de Talento Humano presentó el Plan de Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos de la de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2023, ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIGD de la UAERMV, en sesión llevada a cabo el día 31 de enero de 2023, el cual fue aprobado en unanimidad por los miembros del citado comité.

Que mediante Resolución No. 055 de 31 de enero de 2023 se adoptó el Plan de Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2023.

Que, con el objetivo de incentivar, reconocer y otorgar estímulo al desempeño en niveles de excelencia, a equipos de trabajo conformados por los empleados públicos, se hace necesario definir los términos de referencia de la convocatoria de los equipos de trabajo, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos vigencia 2023.

Que, por las razones anteriormente expuestas,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. TÉRMINOS DE REFERENCIA: Definir los términos de referencia de la convocatoria de los equipos de trabajo de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial -UAERMV, que se postulan dentro del marco del Plan de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, de conformidad con los considerandos de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2. EQUIPOS DE TRABAJO: Se entenderá por equipos 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. Los equipos de trabajo pueden ser empleados de carrera administrativa o/y libre nombramiento y remoción de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad

ARTÍCULO 3. LÍNEAS DE TRABAJO Para la vigencia 2023, se definieron tres líneas de trabajo en las que se pueden enmarcar los proyectos para los equipos de trabajo. Se debe desarrollar una actividad relacionada con la misionalidad de la Entidad o derivada de las funciones del cargo, que aporte de manera innovadora y se convierta en una práctica que permita el mejoramiento del proceso o procesos en los que se enmarque la experiencia. La innovación pública, es el tema central de la convocatoria de equipos de trabajo de la vigencia 2023, experiencias dirigidas a la generación de soluciones en temas misionales, o de los procesos de la entidad que genere un aumento del valor público a saber:

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

1. **Innovación:** La innovación implica la adopción de enfoques vanguardistas y soluciones creativas para abordar los desafíos específicos que enfrenta la UAERMV. Busca optimizar los procesos, promover la transparencia y la participación ciudadana, y garantizar la eficiencia en la administración de recursos públicos. Asimismo, se enfoca en generar impactos positivos y sostenibles, mejorando la calidad de vida de los ciudadanos y fortaleciendo la confianza en las instituciones públicas.
2. **Gestión del Cambio:** La gestión del cambio implica un proceso estratégico y organizado para gestionar la transición hacia nuevos enfoques, tecnologías, políticas o estructuras que optimicen el funcionamiento de las entidades públicas. Este proceso busca involucrar a los colaboradores en la adopción de cambios significativos, facilitando la adaptación, la capacitación y la comunicación efectiva. La gestión del cambio tiene como objetivo principal maximizar el éxito de las transformaciones, promoviendo una cultura organizacional ágil, receptiva y comprometida con el progreso constante.
3. **Gestión del Conocimiento:** La gestión del conocimiento se refiere al proceso de identificar, capturar, almacenar, compartir y aplicar el conocimiento de manera efectiva dentro de la organización. Este enfoque permite aprovechar la experiencia y el saber acumulado de los colaboradores para mejorar la toma de decisiones, impulsar la innovación y optimizar los procesos y evitar o mitigar la fuga de conocimiento y preservar el conocimiento colectivo. Asimismo, fomenta una cultura de aprendizaje continuo, colaboración y comunicación que fortalece la capacidad de adaptación y la eficiencia de las entidades.

PARÁGRAFO: En el evento que el proyecto contemple el desarrollo de aplicativos tecnológicos, deberá acompañarse de un concepto técnico de viabilidad y pertinencia del proceso de estrategia y gobierno de TI.

ARTÍCULO 4. CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO. Los empleados que quieran conformar Equipos de Trabajo, para participar de acuerdo con el Plan de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, deberán cumplir los siguientes requisitos.

1. Los equipos de trabajo se conformarán con un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) servidores públicos inscritos en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. deberán haber laborado más de un (1) año continuo de servicio en la Entidad y solamente se podrá participar en un proyecto.
2. Los integrantes del equipo no deben tener sanciones disciplinarias en el último año; si alguno de los integrantes es sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección del equipo, esto constituirá causal de exclusión de este.
3. Los equipos de trabajo podrán integrarse con servidores públicos de carrera administrativa de la misma dependencia, de otras dependencias, de diferentes disciplinas y niveles jerárquicos de la Entidad.

Calle 26 No.69-76 Edificio Elemento Torre 1, Piso 3 – C.P. 111071
PBX: 3779555 – Información: Línea 195
Sede Operativa - Atención al Ciudadano: Calle 22D No. 120-40
www.umv.gov.co

GDOC-FM-007
Página 4 de 11

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

4. Los equipos de trabajo deberán designar un representante por cada equipo, quien será el canal de comunicación con la Secretaría General – proceso de Talento Humano para los fines pertinentes.

PARÁGRAFO 1. Los requisitos relacionados en el presente numeral deben cumplirse en su totalidad, so pena de ser inadmitidos. Así mismo, los proyectos que se presenten por fuera de los términos establecidos en la presente convocatoria, de acuerdo con lo informado por parte del proceso de Gestión del Talento Humano, serán rechazados de plano por el equipo de evaluador.

PARÁGRAFO 2. La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará sujeta a la permanencia en UAERMV durante el período de ejecución del proyecto. En el evento que un empleado se retire del equipo de trabajo, podrá reemplazarse por otro. El reemplazo solamente será válido, siempre y cuando el retiro se produzca dentro de las fechas de la convocatoria; no obstante, el equipo podrá continuar con el número de personas que lo conformen en el momento del retiro, siempre y cuando tenga mínimo dos (2) integrantes; en todo caso el representante del equipo remitirá a la Secretaría General, comunicación escrita en la que informe sobre las razones del retiro y su reemplazo, si es del caso.

PARÁGRAFO 3. El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones institucionales de quienes integran los equipos de trabajo.

ARTÍCULO 5. 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: El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido y los resultados del trabajo presentados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.10.14. del Decreto Nacional No. 1083 de 2015.

Los participantes podrán presentar proyectos que se hayan desarrollado o estén en curso (2022 y 2023), y haber concluido y que presenten resultados a la fecha de la entrega del informe ante el equipo evaluador.

ARTÍCULO 6. PUBLICACIÓN DE CONVOCATORIA. El proceso de Talento Humano abrirá convocatoria entre los empleados públicos para inscripciones.

En caso de no presentarse al menos un (1) equipo de trabajo al cierre de las inscripciones; se realizará una segunda convocatoria. Si durante las dos (2) convocatorias no se presentan equipos de trabajo, la convocatoria deberá declararse desierta y el presupuesto asignado para equipos de trabajo se destinará a actividades de bienestar.

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

ARTÍCULO 7. CRONOGRAMA DE CONVOCATORIA. El cronograma de la convocatoria y fechas de presentación de informes y sustentación se registrará con las fechas que a continuación se relacionan:

Actividad	Fecha
Publicación de convocatoria.	19 de octubre de 2023
Inscripciones de los equipos de trabajo.	19 al 26 de octubre de 2023
Asignación de asesores.	27 al 30 de octubre de 2023
Presentación del proyecto (Radicación de ficha técnica)	27 de octubre al 7 de noviembre de 2023
Entrega de informes final por parte del equipo de trabajo. (Radicación informe)	24 de noviembre de 2023
Sustentación de proyecto y definición de ganadores.	28 de noviembre de 2023
Entrega de resultados por parte del equipo evaluador.	29 de noviembre de 2023

PARÁGRAFO. En caso de presentarse una segunda convocatoria esta se efectuará el 27 de octubre de 2023 y se presentará el cronograma ajustado en la respectiva socialización

ARTÍCULO 8. INSCRIPCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Los equipos de trabajo deben tener en cuenta lo siguiente en la etapa de inscripción.

1. Inscribir el proyecto en los plazos establecidos en el cronograma de la convocatoria para la selección del mejor equipo de trabajo.
2. La inscripción del equipo de trabajo se hará por escrito, la cual deberá ser radicada ante correspondencia dirigido a la Secretaría General de la UAERMV. En la solicitud de inscripción se registrarán los siguientes datos: nombres y apellidos completos, número de identificación, denominación, código y grado del empleo que desempeña cada integrante del equipo y nombre del proyecto postulado.
3. En la solicitud de inscripción se registrarán de acuerdo con los lineamientos que se establezcan en la convocatoria.
4. Las personas solamente podrán participar en un equipo de trabajo y la presentación de un proyecto.
5. El Proceso de Gestión de Talento Humano realizará la verificación de requisitos mínimos de los integrantes de cada equipo de trabajo.

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

ARTÍCULO 9. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Los equipos de trabajo inscritos deberán efectuar la presentación del proyecto de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Los equipos de trabajo inscritos deberán radicar en correspondencia, dirigido a la Secretaría General, proceso Gestión del Talento Humano, el proyecto de la experiencia innovadora en las fechas y formatos que se definan (DESI-FM-025 V3 Formato Ficha Técnica de Iniciativa de Proyecto de Mejora o Investigación) durante el proceso para tramitar lo pertinente frente a su evaluación.
2. Los proyectos no podrán generar erogación o carga presupuestal a la Entidad.
3. El proyecto no podrá ser igual a alguno que haya sido presentado y premiado en procesos anteriores. El proceso de Gestión de Talento Humano será el encargado de realizar esta verificación.
4. Se hará una revisión de los proyectos por parte de un delegado de la Dirección General, un delegado de la Oficina Asesora de Planeación y un delegado de la Secretaría General quienes definirán la pertinencia del proyecto y la viabilidad para desarrollarlo.

ARTÍCULO 10. INFORME DEL PROYECTO. Los equipos de trabajo inscritos y una vez viabilizado el proyecto deben conformar el informe del proyecto para ser presentado ante el equipo evaluador de acuerdo con las fechas establecidas en la convocatoria, y considerando las siguientes condiciones:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido antes de la entrega de los informes a equipo evaluador.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.10.14. del Decreto Nacional No. 1083 de 2015.
3. Los equipos de trabajo dispondrán de la asesoría y acompañamiento de Tecnologías de la información de la UAERMV.
4. En la valoración de los equipos de trabajo, se asignará puntuación a la participación de sus integrantes en las sesiones de sensibilización o talleres de innovación que promueva o divulgue la entidad a través del proceso de Talento Humano o aquellas que sean divulgadas por la Oficina Asesora de Planeación.

Los equipos de trabajo inscritos deberán presentar un informe escrito sobre el proyecto ejecutado, el cual debe contener las siguientes características:

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

1. Nombre del proyecto
2. Integrantes del Equipo de trabajo
3. Línea de trabajo a la que se encuentra orientada.
4. Objetivo general y objetivos específicos: se deben plantear los objetivos alcanzados en la actividad exitosa, iniciando con verbos infinitivos, debiéndose detallar el objetivo general y los específicos.
5. Descripción del proyecto que corresponde a la experiencia en el marco de la línea de trabajo: Se debe hacer una descripción breve en la que se plantee el alcance de la actividad desarrollada y su impacto en la Entidad.
6. Justificación: se debe plantear cómo la actividad generó un valor agregado para la Entidad, resaltando el impacto.
7. Antecedentes: exponer los precedentes de la actividad y cómo se planteó una alternativa innovadora.
8. Metodología: plantear el proceso que se llevó a cabo para la consecución del resultado.
9. Actividades: se debe dar cuenta de las acciones que se desarrollaron para la consecución de la experiencia en el marco de la línea de trabajo especificando el plazo en que se ejecutó.
10. Resultados: describir los beneficios y productos obtenidos en la ejecución de la experiencia de innovación pública a favor de la Entidad.
11. Recomendaciones y/o conclusiones: plantear posibles aspectos a mejorar frente a la actividad y fortalezas.

El documento no deberá superar 15 hojas escritas, letra arial 11, interlineado 1.0.

ARTÍCULO 11. SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.

Para los fines aquí señalados se atenderá lo dispuesto en el artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, que trata de las reglas para la selección de los equipos de trabajos.

1. Los equipos de trabajo inscritos deberán entregar informe del proyecto y los resultados alcanzados. Dicho informe deberá ser radicado en correspondencia dirigido a la Secretaría General quien a través del proceso de Talento Humano tomará las medidas correspondientes para que el grupo evaluador realice la valoración sobre los trabajos.
2. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos y sus resultados ante los servidores públicos de la Entidad, en un evento organizado por la Secretaría General - Proceso de Talento Humano. En el caso que alguno de los equipos de trabajo no se presente a la sustentación, sin que media justa causa, el equipo será descalificado.
3. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar, los cuales se publicarán en la convocatoria. Este equipo estará conformado por tres (3) personas que por sus conocimientos y experticia designen la Dirección General y la Oficina

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

Asesora de Planeación conjuntamente, quienes evaluarán los proyectos de acuerdo con los parámetros de innovación, gestión del conocimiento e impacto en la Entidad.

4. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas por el equipo evaluador aplicando los criterios de calificación definidos.

ARTÍCULO 12. SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL PROYECTO. Para la sustentación pública se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Se hará la sustentación pública de parte de los participantes del equipo de trabajo, sobre la ejecución y resultados en el marco del proyecto.
2. El equipo de trabajo contará con un tiempo máximo de cuarenta (40) minutos para la presentación del proyecto.
3. El equipo debe presentarse con todos sus integrantes, en el horario indicado previamente a través del correo electrónico institucional.
4. El jurado consignará los resultados de la evaluación de cada proyecto de acuerdo con los parámetros de evaluación establecido para tal fin.

ARTÍCULO 13. PARÁMETROS DE CALIFICACIÓN. Los criterios y parámetros de evaluación que tendrá en cuenta el equipo evaluador serán los siguientes:

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	%	
Presentación de la propuesta	Cumplimiento de las características del documento de "Informe del Proyecto"	15%	
Participación en las sesiones de sensibilización o talleres de innovación	Participación de sus integrantes en las sesiones de sensibilización o talleres de innovación que haya promovido la entidad a través del proceso de Talento Humano o aquellas que sean divulgadas por la Oficina Asesora de Planeación durante el 2023.	5%	
Implementación de la propuesta	Impacto: Evidencias de los resultados obtenidos por el proyecto y la percepción sobre potenciales beneficios, en la calidad de vida de personas o mejora de la eficiencia de la entidad, además de otros resultados positivos planificados o no. Así como la correspondencia respecto al tiempo de ejecución del proyecto.	15%	60%
	Novedad: La solución presenta una forma de abordar los problemas públicos diferente a las tradicionales y constituye un avance significativo frente a otras soluciones similares.	15%	
	Viabilidad/Sostenibilidad: La solución puede ser mantenida en el tiempo, con los recursos y capacidades que dispone actualmente la entidad, o tiene clara la forma de apalancar recursos en el futuro cercano. Es posible replicar la solución en otras entidades de la administración pública.	15%	
	Metodología:	15%	

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	%
	Se evidencia que durante el diseño y/o implementación de la solución se usaron métodos de diseño, innovación y creatividad en la comprensión del problema, el acercamiento al usuario, la ideación, la validación e implementación de la propuesta.	
Informe Final de Sustentación	Participación en la sustentación de todo el equipo de trabajo y manejo del tiempo Orden de la presentación y facilidad en el entendimiento de la idea.	20%
Total Puntaje:		100%

ARTÍCULO 14. RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. El reconocimiento de incentivos se realizará de la siguiente forma:

El Director General, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos vigencia 2023, y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo de la UAERMV, de acuerdo con lo dispuesto por el Comité de Bienestar e Incentivos de la Entidad, en la sesión del 31 de enero del 2023.

El equipo de trabajo elegido en el primer lugar se hará acreedor a un incentivo pecuniario por un valor de TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$3.500.000). A su vez para el segundo y tercer mejor equipo de trabajo se definieron incentivos no pecuniarios de turismo social, por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$2.500.000) y UN MILLÓN DE PESOS M/CTE (\$1.000.000) respectivamente, para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia se establecerá con base en la evaluación de los resultados de trabajo.

ARTÍCULO 15. ACOMPAÑAMIENTO: La Oficina Asesora de Planeación junto con la Gerencia Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano, realizarán el acompañamiento y asesoría que los equipos de trabajo requieran en los temas referentes a la convocatoria, presentación y evaluación de proyectos de equipos de trabajo.

ARTÍCULO 16. ACEPTACIÓN DE TÉRMINOS: Con la inscripción de los equipos de trabajo y sus proyectos, los interesados aceptan las condiciones y requisitos establecidos en los presentes términos de referencia para el desarrollo de la convocatoria. Así mismo, los participantes declaran que la información suministrada es veraz y corresponde a la realidad. En caso de encontrarse alguna incoherencia y/o inconsistencia en la información o documentación suministrada, la Gerencia Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano podrá excluir el equipo de trabajo respectivo y su proyecto del proceso.

RESOLUCIÓN N° 894 DEL 20/10/2023

“Por la cual se definen los parámetros de los equipos de trabajo para la vigencia 2023, en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos”.

ARTÍCULO 17. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Documento 20231000244293 firmado electrónicamente por:	
GIACOMO SANTIAGO LEOPOLDO MARCENARO JIMENEZ	Director General (E) DIRECCIÓN GENERAL giacomo.marcenaro@umv.gov.co Fecha firma: 20-10-2023 08:05:28
Aprobó:	MARTHA PATRICIA AGUILAR COPETE - - SECRETARÍA GENERAL - martha.aguilar@umv.gov.co
Revisó:	CARLOS ENRIQUE CAMELO CASTILLO - Gerente Administrativo y Financiero - GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - carlos.camelo@umv.gov.co
Proyectó:	NAYIBE ROCIO GONZÁLEZ CORTÉS - Profesional Especializado (E) - PROCESO TALENTO HUMANO - nayibe.gonzalez@umv.gov.co
 aa737c42336c8fe9face107b6ed1e3db235caf4325410a697edc0ce069e70aed Codigo de Verificación CV: db626 Comprobar desde: https://www.umv.gov.co/portal/verificar/	