Santiago de Cali, abril 30 de 2025

Señor
JOSÉ DAVID RIVERA ESCOBAR
Subdirector de Apoyo a la Gestión de las Instituciones de Educación Superior
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
atencionalciudadano@mineducacion.gov.co
Bogotá D.C.

ASUNTO: Convocatoria en el marco de las "Estrategias para promover la permanencia en educación superior en el marco del CONPES 4122 y el Contrato de Préstamo No. 5850/OCCO".

Respetado señor Rivera, Yo **NEYL GRISALES ARANA** obrando como representante legal del **Instituto Técnico Nacional de Comercio "Simón Rodríguez",** manifiesto el interés de participar en la convocatoria del asunto con el proyecto **FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE PERMANENCIA Y GRADUACION DE INTENALCO EDUCACION SUPERIOR** en la categoría **Nivelación Académica y Acompañamiento Estudiantil**. Manifiesto además el compromiso de financiar el 30,08% a comprometer, del valor total del proyecto equivalente a **CIENTO TREINTA Y SEIS MILLONES DE PESOS MCTE** ($136.000.000. Para tal fin adjunto: 1. Propuesta técnica 2. Propuesta financiera.

Cordialmente,

NEYL GRISALES ARANA
Representante Legal
INTENALCO EDUCACION SUPERIOR

ANEXO 3. FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS

1. ASPECTOS GENERALES PARA EL DILIGENCIAMIENTO

Toda la información necesaria para la comprensión completa del proyecto debe ser registrada en este formato. Para el diligenciamiento de las diferentes secciones, tenga en cuenta las siguientes recomendaciones generales:

- Diligencie todas las secciones.
- Evite utilizar abreviaturas.
- Los espacios para cada apartado son referenciales, puede extenderlos hasta donde lo considere necesario siempre y cuando el documento no supere el número máximo de páginas.
- Tipo y tamaño de letra: Calibri 12
- Longitud máxima total: veinte (20) páginas
-

2. INFORMACIÓN DE LA IES PROPONENTE

Código IES[1]	4109
NIT IES	800.248.004-7
IES Beneficiaria	Instituto Técnico Nacional de Comercio "Simón Rodríguez"
Carácter Académico (ITTU o U)[2]	ITTU
Nombre representante Legal	Neyl Grisales Arana
No. Documento de Identidad Representante Legal	16.599.148
Departamento	Valle del Cauca
Ciudad	Santiago de Cali
Municipio	Santiago de Cali
Nombre persona de contacto	Diana Carolina Burbano Oliveros
Correo electrónico	permanencia@intenalco.edu.co
Teléfonos	**3186568170**

3. NOMBRE DEL PROYECTO

[1] IES: Institución de Educación Superior

[2] ITTU: Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas; U: Universidades

Fortalecimiento de estrategias de permanencia y graduación de intenalco educacion superior

4. CATEGORÍA A LA QUE PERTENECE EL PROYECTO

Marque con una **X** la categoría a la cual corresponde el proyecto.

Categorías disponibles	Categoría seleccionada
A. Bienestar y Salud Mental	
B. Discriminación, Violencias Basadas en Género y en Diversidades	
C. Nivelación Académica y Acompañamiento Estudiantil	**X**
D. Inclusión y Accesibilidad de Estudiantes	

5. PLAZO REQUERIDO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Meses
Cinco

6. LUGAR DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Sede	Instituto Técnico Nacional de Comercio “Simón Rodríguez” - cali valle del cauca
Facultad o Facultades	9

7. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

INTENALCO EDUCACION SUPERIOR es un establecimiento público del orden nacional, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, redefinida por ciclos propedéutico y actualmente tiene una oferta de nueve (9) programas académicos de pregrado de educación superior, en modalidad presencial, en Cali – Valle del Cauca, de la siguiente manera:

Técnicos profesionales	Registro calificado	Modalidad	Ubicación
Técnico Profesional en Operaciones de Comercio Exterior	109695	Presencial	Cali – Valle del cauca
Técnico Profesional en Costos y Contabilidad	109983	Presencial	Cali – Valle del cauca
Técnico Profesional en Procesos de Mercadeo	109699	Presencial	Cali – Valle del cauca
Técnico Profesional en Procesos Administrativos	109697	Presencial	Cali – Valle del cauca
Técnico Profesional en Procesos Administrativos en Seguridad y Salud en el Trabajo	104306	Presencial	Cali – Valle del cauca
Tecnologías	**Registro calificado**	**Modalidad**	**Ubicación**
Tecnología en Gestión de Comercio Exterior	109696	Presencial	Cali – Valle del cauca
Tecnología en Gestión Contable y Tributaria	109898	Presencial	Cali – Valle del cauca
Tecnología en Gestión Empresarial	109698	Presencial	Cali – Valle del cauca
Tecnología en Gestión de Mercadeo	109700	Presencial	Cali – Valle del cauca

INTENALCO cuenta con una política de Permanencia Estudiantil, la cual fue aprobada por el consejo académico a través del acuerdo N°12 el 12 de octubre del 2023; en la cual se establecen las siguientes líneas de acción:

- Inducción a estudiantes de primera matrícula
- caracterización a estudiantes de primera matrícula
- Alertas tempranas
- Acompañamiento al proceso formativo de los estudiantes
- plan de nivelación por competencias

La inducción a estudiantes de primera matrícula permite acompañar de manera más directa y cercana el ingreso de los estudiantes a la institución, ofreciéndoles herramientas para tener un mejor desempeño y generar en ellos desde el principio de su vida universitaria un sentimiento de pertenencia con la institución y su programa académico:
El número de asistentes a la inducción de primera matrícula por año ha sido:

- 2021, 1371 asistentes
- 2022, 896 asistentes
- 2023, 321 asistentes
- 2024, 235 asistentes

Caracterización a estudiantes de primera matrícula
Se realiza una caracterización estudiantil para conocer la información académica, individual, socioeconómica y familiar de la comunidad estudiantil, mediante una encuesta especializada, lo cual nos permite evidenciar a los estudiantes en riesgo alto, medio y bajo. Esta caracterización se realiza cada semestre a los estudiantes de primera matrícula y cada dos años, a toda la comunidad estudiantil.
El número de personas caracterizadas por año han sido:

- 2020, 2034 caracterizados
- 2021, 1168 caracterizados
- 2022, 607 caracterizados
- 2023, 365 caracterizados
- 2024, 250 caracterizados

NIVEL	INDIVIDUAL			FAMILIAR			SOCIECONÓMICO			ACADÉMICO			GENERAL		
CRITICO	50	5%		49	5%		44	4%		47	5%		48	5%	
ALTO	121	12%		130	13%		150	15%		133	14%		151	15%	
MEDIO	305	31%		272	28%		491	50%		506	52%		477	49%	
BAJO	504	51%		529	54%		295	30%		294	30%		304	31%	
TOTAL	980	100%		980	100%		980	100%		980	100%		980	100%	

Descargar

Ver Gráfica

En la gráfica anterior se puede observar los porcentajes en cuanto al nivel, crítico, alto, medio y bajo, evidenciando que a nivel general 5% corresponde al nivel crítico, 15% alto, 49% medio y 31% bajo.

Se debe tener en cuenta, que aunque la herramienta de caracterización es útil, no se logra caracterizar el 100% la población, por lo que se hace indispensable, contar con un grupo de profesionales que puedan abordar al estudiante cuando realiza su primera matrícula, a través de una entrevista, ya que permite conocer de manera profunda las condiciones emocionales, cognitivas, sociales y familiares del estudiante. Este proceso facilita la identificación de factores de protección y posibles riesgos que puedan influir en su adaptación y desempeño académico. Además, brinda información clave para diseñar estrategias de acompañamiento personalizadas que promuevan el bienestar emocional, la estabilidad mental y la construcción de un proyecto de vida coherente con sus capacidades e intereses. Un diagnóstico integral también ayuda a prevenir situaciones de deserción, estrés académico y problemas de salud mental, al tiempo que favorece una integración más consciente y exitosa al entorno estudiantil.

Alertas tempranas

Se cuenta con la implementación de un software de Alertas Tempranas, denominado "ADVISER AT", el cual permite identificar a los estudiantes que están en riesgo de deserción, ya sea por motivos personales, individuales, académicos o socioeconómicos. Cabe destacar que este software se encuentra articulado con el programa académico institucional SIGA.

Acompañamiento al proceso formativo de los estudiantes.
Realizar acompañamiento del proceso formativo de los estudiantes, a través de la Ruta para la Permanencia Estudiantil, como una acción preventiva de mantenimiento, mejoramiento y orientación frente a las situaciones académicas experimentadas, para lograr la permanencia.

Plan de nivelación por competencias.
Brindar un acompañamiento a los estudiantes de primera matrícula de INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR que presenten dificultades para alcanzar las competencias académicas en los diferentes programas en los que están vinculados, para disminuir los índices de deserción.
Las tutorías fueron realizadas hasta el año 2020, ya que el recurso no ha sido suficiente para poder continuar con el proceso; sin embargo, contar con esta herramienta constituye un apoyo clave en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. A través de ellas, se pueden identificar y atender dificultades académicas de manera personalizada, fortalecer habilidades de estudio, mejorar el rendimiento escolar y fomentar hábitos de responsabilidad y autonomía. Además, las tutorías permiten establecer un vínculo cercano entre el estudiante y el docente o tutor, lo que favorece un acompañamiento más integral y oportuno. También son un espacio para orientar sobre técnicas de aprendizaje, manejo del tiempo y resolución de dudas, contribuyendo así a prevenir la deserción.

Según la caracterización realizada a la población, se encuentra que el 32.03% presenta debilidad en áreas como aritmetica, algebra, geometria, trigonometria, estadistica y cálculo, por lo que se hace necesario contar con esta herramienta teniendo en cuenta los programas que brinda la institución. Así mismo, se encuentran dificultades como que el 17. 73% para hablar o expresarse en público, el 9.93% memorizar textos y conversaciones, el 5.67% organizar recursos

8 ¿En cuáles de las siguientes áreas tiene mayor debilidad?		
Lenguaje / lengua castellana	28	9.96 %
Matemáticas: aritmética, geometría, álgebra, trigonometría, estadística, cálculo.	90	32.03 %
Ciencias naturales: biología, química, física.	29	10.32 %
Ciencias sociales: historia, geografía, economía, política.	21	7.47 %
Filosofía	12	4.27 %
Inglés	82	29.18 %
Ninguna de las anteriores	19	6.76 %
TOTAL	281	100%

11 ¿Cómo se siente con los métodos de estudio que utiliza usualmente?

Muy satisfecho	50	22.83 %
Satisfecho	153	69.86 %
Poco Satisfecho	16	7.31 %
Insatisfecho	0	0 %
TOTAL	219	100%

13 ¿Considera que tiene dificultad con algunos de los siguientes aspectos? (Múltiple respuesta)

Trabajar contenidos matemáticos y numéricos	75	17.73 %
Comprender lecturas y producir escritos	23	5.44 %
Memorizar textos y conversaciones	42	9.93 %
Hablar o expresarse en público	75	17.73 %
Concentrarse en la realización de sus actividades	21	4.96 %
Organizar recursos y tiempo	24	5.67 %
Dominar el idioma inglés	93	21.99 %
Tengo dificultades para entender la metodología virtual y a distancia	23	5.44 %
Ninguna de las anteriores	25	5.91 %
Ver bien o escuchar bien	22	5.2 %
TOTAL	423	100%

Para el primer corte académico del 2025-1, se encuentra qué:

Es importante contar con el programa de tutorías, como acompañamiento académico, durante el periodo evaluado se observó una mayor dificultad de los estudiantes en las asignaturas:

Asignatura	No. De estudiantes con nota inferior a 3.0
Comunicación 1	75
Fundamentos de administración	70
Metodología de la investigación	62
Ingles 1	50
Constitución política	48
Matemáticas	44

Proceso administrativo	42	
Sistemas	42	
Introducción a la gestión de riesgos laborales	39	
Matemáticas 1	38	

El acompañamiento mediante tutorías actúa como un factor protector frente a la deserción, ya que permite:

- Identificar dificultades a tiempo.
- Fortalecer habilidades de estudio.
- Proporcionar apoyo emocional y orientación vocacional.

Deserción

A continuación, se presentarán los índices de deserción en la institución, desglosados por año, con el fin de analizar la evolución de este fenómeno a lo largo del tiempo.



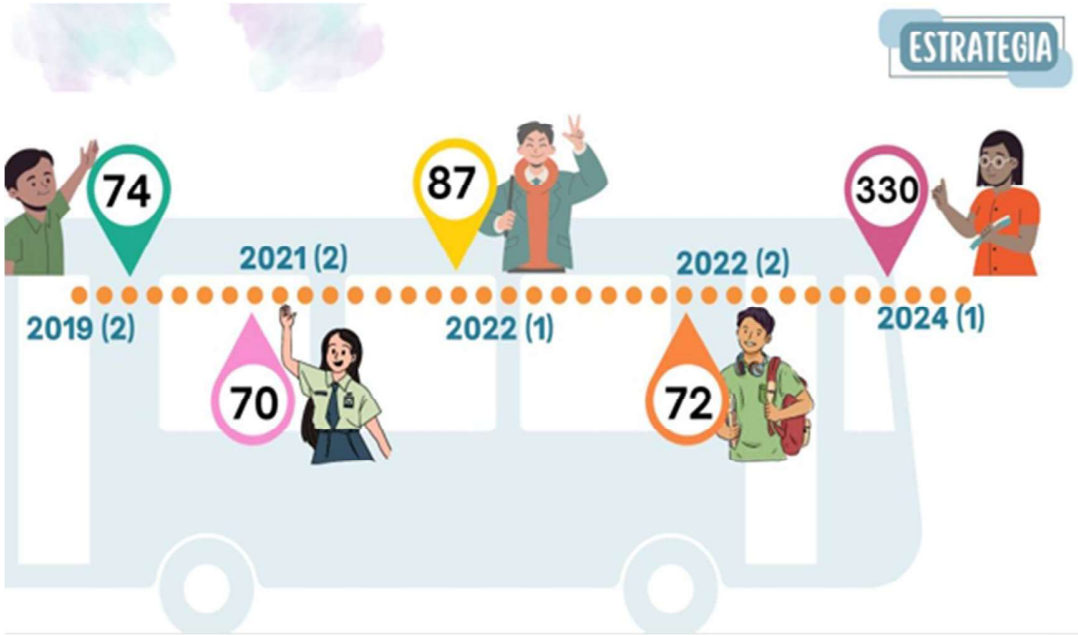


Auxilio de transporte

El auxilio de transporte está diseñado para los estudiantes de Intenalco educación superior de todas las jornadas académicas, el cual consta de una tarjeta del Masivo Integrado de Occidente MIO, la cual está cargada con el monto respectivo de viajes que hace el estudiante mensualmente durante todo el semestre para dirigirse de su hogar hasta la institución y viceversa.

El objetivo de este auxilio es disminuir el riesgo de deserción en la comunidad Intenalquina, puesto que es una comunidad de estratos bajos, lo que la hace estar en alto riesgo de deserción.

En la siguiente imagen se podrá observar el total de beneficiarios por año:



Procedimiento

La asignación del subsidio de transporte se efectúa a través de una solicitud realizada por el estudiante a través de un formato físico el cual podrá solicitar en el área de bienestar, posteriormente se hará una entrevista o visita domiciliaria con el fin de corroborar los requisitos del estudiante. (Ver tabla 2)

No se tendrá acceso a este beneficio mientras el estudiante se encuentre en vacaciones, semanas de receso o no tenga jornada académica.

Las tarjetas serán entregadas una vez el estudiante realice la solicitud y esta sea aprobada, dicha tarjeta será recargada cada mes y estará habilitada para usarse dos veces al día; al terminar el semestre el estudiante deberá devolver la tarjeta, de no ser así la tarjeta será bloqueada y el estudiante será sancionado (no podrá acceder al auxilio por un semestre), en caso de pérdida de la tarjeta el estudiante debe reportar en Bienestar Universitario para el bloqueo de la misma, además el estudiante deberá cancelar el valor de la tarjeta.

GRADUADOS

INTENALCO Educación Superior, cuenta con una política institucional que permite el relacionamiento con los graduados. Sin embargo, aunque se ha formulado un programa de seguimiento a la actividad profesional de los graduados, no se evidencia una participación significativa de ellos en los programas, servicios y actividades de bienestar institucional.
Para fortalecer la vinculación con los graduados, la institución ha implementado un programa de seguimiento a la actividad de este estamento, siendo esta la primera de cuatro acciones estratégicas de la política. Aunque se reportan resultados de seguimiento y participación en procesos institucionales, las acciones relacionadas con educación continua y vinculación laboral presentan oportunidades de mejora.
La ausencia de un portafolio de educación continuada para los graduados y la falta de resultados reportados en la gestión de vinculación laboral son aspectos a mejorar.

La creación y funcionamiento de un observatorio de graduados es fundamental para las instituciones de educación superior, ya que permite hacer un seguimiento sistemático y estructurado del impacto de la formación académica en la vida profesional de sus egresados:

- 1. Retroalimentación para la mejora continua

El observatorio recopila información sobre la trayectoria laboral de los graduados (empleabilidad, cargos, ingresos, sectores productivos, etc.), lo que brinda a la institución datos clave para evaluar la pertinencia de sus programas académicos. Esta retroalimentación permite ajustar los planes de estudio, fortalecer competencias y mejorar los procesos formativos en función de las demandas reales del mercado laboral.

- 2. Medición de la empleabilidad y calidad educativa

Permite a la institución medir indicadores como:

- Tasa de empleo de los egresados.
- Tiempo promedio para conseguir el primer empleo.
- Relación entre formación y ocupación.
- Nivel de ingresos. Estos datos son esenciales para demostrar la efectividad y relevancia de los programas académicos ante entes de acreditación, el Estado y la sociedad.

- 3. Apoyo a procesos de acreditación y rendición de cuentas

Los observatorios aportan evidencias fundamentales para los procesos de acreditación de alta calidad y para informes institucionales que deben presentarse ante organismos como el Ministerio de Educación Nacional y el ICFES. También fortalecen la transparencia institucional al mostrar con datos reales el impacto de sus egresados.

- 4. Fortalecimiento de la relación con egresados

Un observatorio facilita mantener una conexión activa con los graduados, lo que promueve:

- Redes de colaboración y networking profesional.
- Programas de educación continua y posgrados.
- Participación de egresados en actividades institucionales como mentorías, ferias de empleo, conferencias o como empleadores.

- 5. Apoyo a la toma de decisiones institucionales

Los datos del observatorio permiten a directivos y tomadores de decisiones conocer tendencias del mercado, evaluar la pertinencia de nuevos programas académicos o actualizar los existentes, y formular estrategias para mejorar la inserción laboral de los estudiantes.

- 6. Impacto social y proyección institucional

Al documentar el impacto de sus egresados en el entorno laboral y social, la institución puede demostrar cómo contribuye al desarrollo local, regional o nacional, fortaleciendo su reputación y posicionamiento.

Acompañamiento a Estudiantes en la Última Etapa Formativa

La implementación de la actividad de acompañamiento a los estudiantes en su etapa final de formación es esencial para fortalecer sus competencias y facilitar su transición al mundo laboral. Esta intervención se fundamenta en los siguientes aspectos:

1. **Mejora del Desempeño en las Pruebas Saber TYT:** Las Pruebas Saber TYT son evaluaciones estandarizadas que miden las competencias genéricas adquiridas por los estudiantes en la educación técnica y tecnológica. En 2024, un total de 112.197 personas presentaron estas pruebas en Colombia. Un acompañamiento adecuado permite identificar áreas de mejora, reforzar contenidos clave y desarrollar habilidades críticas, lo que incrementa las probabilidades de obtener buenos resultados.
2. **Inserción Laboral de Egresados:** La vinculación al mercado laboral es una preocupación central para los egresados. En Colombia, el 75,1% de los graduados de educación superior se vinculan al mercado laboral formal. Sin embargo, la competencia en el mercado laboral es alta, y las empresas valoran cada vez más las competencias prácticas. Un 65% de las empresas prefieren egresados con experiencia práctica. El acompañamiento en esta etapa final permite a los estudiantes desarrollar estas competencias, mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción laboral.
3. **Desconexión entre Formación y Mercado Laboral:** Existe una desconexión entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral. Solo el 52% de los egresados universitarios encuentra un empleo relacionado con sus estudios en el primer año. Esta brecha resalta la importancia de un acompañamiento que alinee la formación con las demandas del mercado, mejorando la pertinencia de la educación y la empleabilidad de los egresados.
4. **Reducción de la Deserción y Mejora de la Motivación:** El acompañamiento personalizado en la última etapa formativa contribuye a reducir la deserción estudiantil y mejora la motivación de los estudiantes. Al recibir orientación y apoyo, los estudiantes se sienten más preparados y seguros para enfrentar los desafíos académicos y profesionales, lo que incrementa sus posibilidades de éxito

8. IDENTIFICACIÓN DEL(LOS) PROBLEMA(S) ESCOGIDO(S) CON FUNDAMENTO EN EL DIAGNÓSTICO

Problema Central

Insuficientes estrategias institucionales de nivelacion academica y acompañamiento en la permanencia estudiantil para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y promover la retención estudiantil

Principales Causas

a) Académicas

- Brechas significativas de los estudiantes de primeros semestres en conocimientos básicos (matemáticas, lectura crítica, escritura).
- Metodologías de enseñanza - aprendizaje poco adaptadas a las necesidades de estudiantes en riesgo de deserción.
- Insuficiente planes de capacitación y formación docente para el acompañamiento y tutoría académica.
- insuficientes programas de tutorías académicas para nivelación de los estudiantes

b) Socioemocionales

- Débil desarrollo de habilidades de autorregulación, manejo del estrés y hábitos de estudio.
- Falta de orientación vocacional y sentido de pertenencia institucional.

c) Institucionales

- insuficiente sistema de diagnóstico e identificación de alertas tempranas y seguimiento estudiantil.
- Recursos limitados para programas de tutoría, mentoría y bienestar psicológico y programas de retención y graduación estudiantil
- Escasa articulación entre áreas académicas, bienestar y permanencia estudiantil

IMPACTO

Corto Plazo:

- Bajo rendimiento académico (altas tasas de pérdida de materias).
- Desmotivación y frustración en los estudiantes.
- Aumento en la tasa de repitencia

Mediano y Largo Plazo:

- Incremento de la tasa de deserción estudiantil.
- Aumento en el tiempo de permanencia (mayores costos para la institución y el estudiante).
- Pérdida de capital humano potencial y menor impacto social de la educación superior.

9. OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

Fortalecer las estrategias institucionales de nivelación académica y acompañamiento en la retención estudiantil para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y promover la retención estudiantil

10. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO

- Realizar un diagnóstico integral para la identificación de factores de protección y posibles riesgos de deserción que puedan influir en la adaptación y desempeño académico de los estudiantes.

- Fortalecer los programas de acompañamiento en la retención estudiantil, nivelación académica, acompañamiento psicoemocional y orientación vocacional, para disminuir los factores de riesgo de deserción.

- Acompañar a los estudiantes en la última etapa formativa para fortalecer sus competencias para mejorar su desempeño en la presentación de las pruebas TYT y prepararlos para el mundo laboral.

- Establecer vínculos con los graduados de la institución a través de la creación del observatorio de egresados que permita consolidar el manejo y análisis de la información.

11. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El desarrollo del proyecto contempla 5 objetivos específicos donde cada uno de ellos contempla resultados y entregables. Para el cumplmiento de estos entregables se desarrollaran las siguientes actividades con la debida justificación técnica:

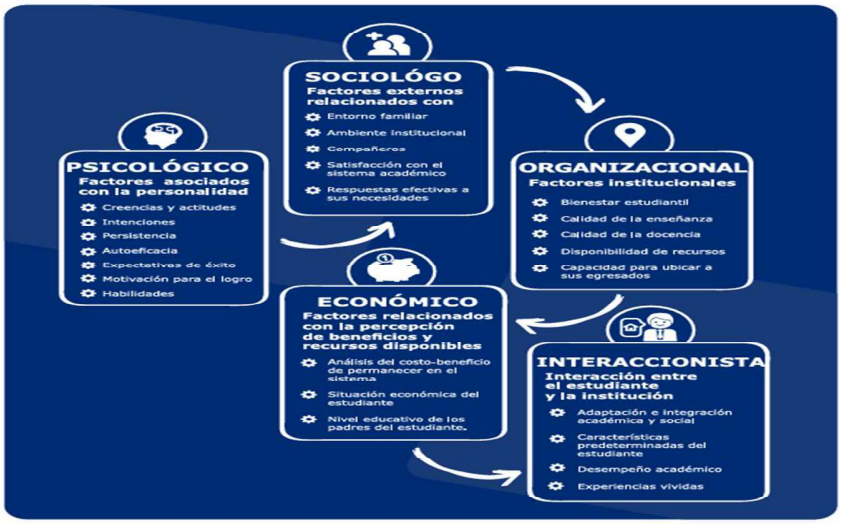
Objetivo 1. **Realizar un diagnóstico integral para la identificación de factores de protección y posibles riesgos de deserción que puedan influir en la adaptación y desempeño académico de los estudiantes.**

Para el desarrollo de este objetivo se contempla 1 entregable
Actividad 1:

- **Realizar diagnóstico inicial integral de estudiantes matriculados**

Realizar un diagnóstico a la población estudiantil que permita identificar los posibles factores de deserción desde las áreas de conocimiento. (MEN, 2015).

F



- Fase 1: Preparación y Sensibilización - Duración: 1 sesión

Personas a cargo: 4 Psicólogos y 1 trabajador social
Presentar a los estudiantes de primer ingreso, estudiantes hasta segundo año de estudios, estudiantes de cualquier semestre, estudiantes de cada uno de los programas académicos y la importancia del diagnóstico.
Utilizar dinámicas y premios.

- Fase 2: Aplicación del Diagnóstico -Duración: 1 sesión.

Personas a cargo: 4 Psicólogos
Aplicar las encuestas de los factores de deserción. (Formularios digitales, entrevistas individuales o grupales, y encuestas escritas)

- Fase 3: Análisis - Duración: 1-2 sesiones

Personas a cargo: 4 Psicólogos y 1 trabajador social
Los encargados se reúnen para identificar patrones comunes.

- Fase 4: Devolución y Construcción de Estrategias - Duración: 1 sesión

Compartir resultados con los estudiantes (de forma grupal y anónima) y construir en conjunto algunas estrategias de acompañamiento.

Actividad 2:

- **Tutorías de acompañamiento y nivelación.**

Ejecutar tutorías durante las 16 semanas de clase a los estudiantes identificados y también a los estudiantes que desean participar de manera voluntaria. Se trabajarán las áreas de matemáticas, habilidades digitales, comprensión lectora y comunicación escrita: tips de redacción y presentación efectivas.

De esta manera se cerrarán las brechas de conocimiento durante las diferentes etapas de su formación académica.

- Duración: 10 horas cátedra semanales cada uno.

Actividad 3

- **Talleres Interdisciplinares**

Desarrollar talleres interdisciplinares que le permitan a los estudiantes adquirir habilidades que posibiliten la mejora de su desempeño estudiantil.

Temáticas
Gestión del tiempo - 2 sesiones
Técnicas de estudio - 3 sesiones
Manejo del estrés - 3 sesiones
Liderazgo - 2 sesiones

Requerimientos:
Refrigerios
souvenir
Conferencista y/o profesional

Actividad 4

- **Preparación para pruebas TyT.**
  Con relación al desempeño de los estudiantes en los resultados de las Pruebas TYT en los últimos años la institución podría mejorar aspectos como la no presentación el día de la prueba, menos estudiantes inscritos de los que cumplen con las condiciones para presentarla.

  Fase I:
  La institución realizará el curso de preparación Pruebas TYT a los estudiantes de los semestres III en adelante con simulacros, retroalimentación de cada prueba.

  Fase II:
  La institución se compromete con el acompañamiento en la inscripción de las Pruebas TYT y el seguimiento hasta que las presente.
  Fase III:
  Los mejores resultados de las Pruebas TYT recibirán incentivos..

Actividad 5

- **Talleres de preparación para el entorno laboral**
  Realizar talleres de elaboración de *Curriculum Vitae*, preparación para entrevistas laborales, talleres de habilidades blandas y talleres de networking.

Actividad 6

- **Seguimiento graduados**

Crear el Observatorio de egresados de la institución para consolidar el manejo y análisis de la información de los estudiante para responder a las necesidades de los estudiantes después de terminar sus estudios.

Actividad 7.

Auxilio de transporte
Beneficiar 600 estudiantes a través de la estrategia que se ha venido realizando en la institución, entregando a cada uno una tarjeta del Masivo de Occidente (MIO), cargada con los pasajes correspondientes a 12 semanas de clase

12. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA DEL PROYECTO Y DE LA CAPACIDAD DE LA PROPUESTA PARA MEJORAR EL(LOS) PROBLEMA(S) IDENTIFICADO(S)

- Justificación técnica: explicar cómo se espera que a través del proyecto propuesto se mejore la situación actual.

La situación actual evidencia una falta de información estructurada y actualizada sobre el estado emocional, social y académico de los estudiantes matriculados, especialmente de aquellos que se encuentran en las etapas iniciales de su formación. Esta carencia dificulta la implementación de estrategias de acompañamiento psicosocial efectivas y oportunas, lo que puede incidir negativamente en la permanencia y el rendimiento académico de los estudiantes.

El proyecto propone, como fase inicial, la Preparación y Sensibilización, la cual tiene como propósito generar un espacio de apertura y comprensión sobre la importancia del diagnóstico integral. Durante esta sesión, liderada por un equipo interdisciplinario conformado por cuatro psicólogos y un trabajador social, se presentará a los estudiantes —de primer ingreso, hasta segundo año, y de todos los programas académicos— el objetivo del diagnóstico y su utilidad en la identificación de factores de riesgo y necesidades específicas.

Se espera que, mediante esta fase, se logre:

- Disminuir la resistencia al proceso diagnóstico por parte de los estudiantes, promoviendo su participación activa y voluntaria.
- Establecer un ambiente de confianza y confidencialidad que favorezca la expresión honesta de los estudiantes.
- Recolectar información clave para el diseño de intervenciones personalizadas y grupales, basadas en evidencia.
- Fomentar una cultura institucional de autocuidado, prevención y apoyo mutuo.

En síntesis, esta primera fase constituye la base técnica y metodológica que permitirá mejorar la situación actual, ya que al fortalecer el vínculo entre el equipo psicosocial y la población estudiantil, se facilitará una caracterización más precisa y útil para la toma de decisiones en etapas posteriores del proyecto.

Actividad 2:

Tutorías de acompañamiento y nivelación.

Actualmente, se ha identificado que una proporción significativa de estudiantes presenta dificultades en áreas fundamentales para su desarrollo académico, tales como matemáticas, habilidades digitales, comprensión lectora y comunicación escrita. Estas brechas en competencias básicas limitan el rendimiento académico, afectan la autoestima del estudiante y pueden incrementar el riesgo de deserción institucional, especialmente en los primeros semestres.

El proyecto propone la implementación de tutorías de acompañamiento y nivelación durante las 16 semanas del semestre académico, con una carga de 10 horas cátedra semanales por tutor, dirigidas tanto a los estudiantes previamente identificados a través del diagnóstico inicial como a aquellos que deseen participar de forma voluntaria.

Con esta fase se espera:

- Reducir las brechas de conocimiento que afectan el desempeño académico, mejorando la comprensión de los contenidos curriculares.
- Fortalecer habilidades clave para el aprendizaje autónomo, tales como la comprensión lectora, redacción eficaz, razonamiento lógico y uso de herramientas digitales.
- Promover la permanencia estudiantil, al brindar apoyo académico oportuno que permita a los estudiantes enfrentar con mayor seguridad sus responsabilidades institucionales.
- Fomentar la autonomía y la autoconfianza mediante la participación activa en espacios de aprendizaje colaborativo y tutoría personalizada.

Al ofrecer acompañamiento constante durante el semestre, se garantiza una mejora sostenida en el proceso de formación académica de los estudiantes. Esta intervención no solo mejora su desempeño en el corto plazo, sino que también contribuye a su preparación integral para los siguientes niveles formativos.

Actividad 3

- **Talleres Interdisciplinares**

La realidad académica de muchos estudiantes evidencia la necesidad de fortalecer no solo los conocimientos específicos de cada área, sino también las habilidades

transversales que inciden directamente en su desempeño estudiantil, tales como el trabajo en equipo, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la comunicación asertiva y la gestión del tiempo.

En respuesta a esta situación, el proyecto contempla la implementación de talleres interdisciplinares, diseñados para integrar distintas áreas del saber y enfoques profesionales con el objetivo de proporcionar a los estudiantes herramientas prácticas y contextualizadas que fortalezcan su desarrollo académico y personal.

A través de estos talleres se espera:

- Fomentar el aprendizaje activo y significativo, mediante metodologías participativas que conecten los contenidos académicos con situaciones reales y cotidianas.

- Desarrollar habilidades blandas y competencias clave que potencien la autonomía, la creatividad y el pensamiento reflexivo.

- Promover la colaboración inter programática, generando espacios de interacción entre estudiantes de distintas disciplinas, lo que enriquece su formación integral.

- Complementar las estrategias de nivelación y acompañamiento académico, ofreciendo una formación holística que trascienda el enfoque meramente disciplinar.

Estos talleres constituyen una herramienta pedagógica esencial para cerrar brechas formativas no abordadas en los planes de estudio tradicionales, fortaleciendo así la permanencia, el sentido de pertenencia y la calidad del proceso formativo de los estudiantes.

Actividad 4

- **Talleres de preparación para el entorno laboral**

Actualmente, los estudiantes próximos a presentar las Pruebas Saber TyT enfrentan limitaciones en cuanto a recursos pedagógicos y estrategias de preparación, lo que impacta negativamente en su desempeño y en los indicadores institucionales de calidad educativa. La falta de familiaridad con la estructura de la prueba, el manejo del tiempo y la comprensión de los tipos de preguntas reduce las posibilidades de obtener resultados sobresalientes.

El proyecto propuesto busca mejorar esta situación mediante el diseño e implementación de un plan de preparación intensivo que incluya simulacros, talleres prácticos, asesorías temáticas y el acompañamiento de docentes capacitados. Esta intervención permitirá a los estudiantes fortalecer competencias genéricas y específicas, aumentar su confianza y mejorar su rendimiento en condiciones similares a las del examen real.

Se espera que, a través de esta estrategia, se logre un incremento en los puntajes individuales y globales, lo que no solo beneficiará a los estudiantes al facilitar su egreso con mejores perspectivas laborales y académicas, sino que también elevará el posicionamiento y acreditación de calidad de la institución.

Actividad 5

- **Talleres de preparación para el entorno laboral**

Una de las brechas más comunes entre la formación académica y el ejercicio profesional es la falta de preparación de los estudiantes para enfrentar los procesos de inserción al mundo laboral. Muchos egresados presentan dificultades en aspectos clave como la elaboración de una hoja de vida efectiva, la preparación para entrevistas, el desarrollo de habilidades blandas y la construcción de redes de contacto profesional.

El proyecto propone el desarrollo de talleres de preparación para el entorno laboral, orientados a fortalecer estas competencias esenciales. Las temáticas incluyen: elaboración de Curriculum Vitae, preparación para entrevistas laborales, entrenamiento en habilidades blandas (como liderazgo, comunicación asertiva y manejo del estrés), y talleres de networking para fomentar la conexión con el entorno profesional.

A través de esta estrategia se espera:

- Reducir la brecha entre formación académica y empleabilidad, dotando a los estudiantes de herramientas prácticas para su transición al mundo laboral.
- Incrementar la competitividad profesional de los egresados, mejorando su capacidad de presentarse ante empleadores de manera segura y estratégica.
- Fomentar el desarrollo de habilidades blandas, fundamentales tanto para el desempeño en entrevistas como para el éxito en el entorno de trabajo.

- Fortalecer la red de contactos y la capacidad de los estudiantes para generar oportunidades laborales a través de una participación activa en espacios de interacción profesional.

Estos talleres complementan la formación académica y refuerzan el objetivo institucional de formar profesionales no sólo competentes en su área, sino también preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral actual con confianza y proactividad.

Actividad 6

- Seguimiento a Graduados

Actualmente, la institución presenta limitaciones en el seguimiento sistemático de sus egresados, lo que dificulta conocer con precisión su situación laboral, nivel de satisfacción con la formación recibida, y necesidades de actualización profesional. Esta falta de información limita la toma de decisiones para la mejora curricular, el fortalecimiento de la empleabilidad y el diseño de programas de educación continua pertinentes.

Con el fin de superar esta situación, el proyecto contempla la creación del Observatorio de Egresados, una unidad técnica encargada de consolidar, gestionar y analizar de manera permanente la información relacionada con los estudiantes una vez culminan su formación académica. Este observatorio servirá como puente entre la institución y sus graduados, permitiendo una retroalimentación continua y efectiva.

A través de esta iniciativa se espera:

- Establecer un sistema estructurado de seguimiento que permita obtener datos actualizados sobre empleabilidad, desempeño profesional, necesidades de formación continua y vinculación con la institución.

- Diseñar estrategias institucionales basadas en evidencia, orientadas a mejorar la calidad de los programas académicos y fortalecer la pertinencia del currículo.

- Fomentar el sentido de pertenencia y la relación a largo plazo entre los egresados y la institución, generando oportunidades de colaboración, actualización y mentoría.

- Identificar oportunidades de mejora en la preparación para el mundo laboral a partir de la experiencia real de los egresados en sus campos profesionales.

La creación del Observatorio de Egresados constituye una herramienta estratégica para cerrar el ciclo formativo de manera integral, asegurando que el impacto de la educación trascienda el aula y contribuya al desarrollo profesional continuo y a la mejora institucional sostenida.

Actividad 7.

Auxilio de transporte

Actualmente, una proporción significativa de los estudiantes de la institución enfrenta dificultades económicas para costear su transporte diario, lo cual incide directamente en la asistencia, la puntualidad y, en última instancia, en la permanencia en el sistema educativo. Estas barreras limitan el acceso equitativo a la educación y afectan el rendimiento académico de los estudiantes en condición de vulnerabilidad.

A través del proyecto propuesto se busca mitigar esta problemática mediante la entrega de tarjetas del Masivo Integrado de Occidente (MIO), cargadas con los pasajes necesarios para cubrir 12 semanas de clases. Se espera beneficiar a 600 estudiantes, priorizando aquellos con mayores necesidades socioeconómicas.

La implementación de esta estrategia, que ya ha sido aplicada previamente en la institución con resultados positivos, permitirá mejorar significativamente las condiciones de acceso y permanencia escolar. La regularidad en la asistencia aumentará, se reducirá la deserción escolar y se favorecerá el enfoque académico de los estudiantes al disminuir su carga económica.

Además, el uso del sistema MIO garantiza un control eficiente del recurso asignado, permitiendo trazabilidad, seguridad y transparencia en la ejecución del proyecto. Esta intervención se alinea con los principios de equidad y apoyo integral al estudiante, y contribuye directamente al cumplimiento de los objetivos institucionales y de las políticas públicas de acceso a la educación.

13. JUSTIFICACIÓN DE LA ALINEACIÓN DEL PROYECTO CON LOS LINEAMIENTOS DEL MEN

Exponer cómo el proyecto propuesto cumple con las prioridades y los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional de acuerdo con la categoría escogida, a saber:

- Guía para la Implementación del Modelo de Gestión de Permanencia y Graduación Estudiantil en Instituciones de Educación Superior. Disponible en el siguiente enlace: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356272_recurso.pdf
- Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. Disponibles en el siguiente enlace: https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/357277:Lineamientos-de-politica-de-educacion-superior-inclusiva
- Índice de Inclusión para Educación Superior (INES). Disponible en el siguiente enlace: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_1.pdf
- Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. Disponible en el siguiente enlace: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf
- Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior. Disponible en el siguiente enlace:

  https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf

14. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Categoría	Número total
Matrícula total de la IES	**1786**
Beneficiarios totales	
● Beneficiarios de primer o segundo semestre	**751**
● Beneficiarios de tercer semestre en adelante	**300**
Beneficiarios de grupos poblacionales	

• Beneficiarios con discapacidad[3]	
• Beneficiarios víctimas de violencia[4]	
• Beneficiarios provenientes de zonas rurales[5]	**10**
• Beneficiarios de comunidades étnicas[6]	**60**
• Beneficiarios gestantes y madres o padres cabeza de hogar[7]	**13**
• Beneficiarios jóvenes en paz[8]	

15. JUSTIFICACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO EN EL TIEMPO

- Explicar cómo se mantendrán el impacto logrado o las actividades desarrolladas luego de terminado el plazo del proyecto a financiar en el marco de la presente convocatoria.

El proyecto ha sido diseñado no solo para generar resultados durante su ejecución, sino también para establecer bases sólidas que permitan la continuidad y sostenibilidad de sus acciones a mediano y largo plazo, integrándose progresivamente en los procesos permanentes de la institución. A continuación, se detalla cómo se mantendrá el impacto de cada una de las actividades:

Actividad 1: Diagnóstico inicial integral de estudiantes matriculados
El diagnóstico se institucionalizará como parte del proceso de inducción y bienvenida estudiantil, con aplicación anual o semestral. El equipo psicosocial y el área de Permanencia institucional integrarán el análisis de resultados en sus rutinas de trabajo, permitiendo la actualización continua de las estrategias de acompañamiento.

Actividad 2: Tutorías de acompañamiento y nivelación

[3] Estudiantes con certificado del Ministerio de Salud o de Secretaría de Salud.
[4] Estudiantes con certificado de Unidad para las Víctimas.
[5] Estudiantes con residencia principal en zonas rurales o graduados de centros educativos de zonas rurales.
[6] Estudiantes indígenas, negros, afrocolombianos, raizales, palenqueros y rrom certificados por la autoridad competente.
[7] Estudiantes que informen su estado de embarazo o manifiesten su situación de padre o madre cabeza de hogar adjuntando el registro civil de su hijo(a).
[8] Estudiantes pertenecientes a la estrategia jóvenes en paz en el marco del Artículo 22, Decreto 1649 de 2023.

Las tutorías serán incorporadas como una estrategia permanente de apoyo académico, articuladas con los planes de mejoramiento de los programas y con el acompañamiento docente. Se capacitará a un grupo de tutores pares y docentes que mantendrán estas sesiones con apoyo institucional, priorizando a estudiantes en riesgo académico.

Actividad 3: Talleres Interdisciplinares
Los talleres se integrarán dentro del plan de desarrollo estudiantil y se agendarán semestralmente como parte de la oferta de formación complementaria.

Actividad 4: Preparación para pruebas TyT
Se diseñará un módulo institucional de preparación para las Pruebas TyT que se ofertará de manera recurrente a través de sesiones presenciales. Este módulo será gestionado por la vicerrectoría académica en conjunto con los programas, garantizando su continuidad para futuras cohortes.

Actividad 5: Talleres de preparación para el entorno laboral

Estos talleres serán incorporados al plan de egreso y vinculación laboral institucional. La oficina de permanencia y graduación estudiantil mantendrá esta oferta de manera regular, estableciendo alianzas con empresas, bolsas de empleo y expertos para su ejecución continua.

Actividad 6 Seguimiento a graduados
La creación del Observatorio de Egresados será formalizada mediante acto administrativo, garantizando su funcionamiento con personal institucional asignado. Se establecerá un protocolo de seguimiento anual a graduados, actualización de datos, y análisis de empleabilidad, retroalimentando los procesos académicos.

- Exponer cómo se relaciona el proyecto propuesto con las estrategias o programas de permanencia con los que cuenta la IES.

El proyecto propuesto se articula directamente con las estrategias de permanencia y graduación estudiantil establecidas por la Institución, ya que responde de manera integral a los factores que inciden en la deserción, el rezago académico y la desconexión entre el proceso formativo y el mundo laboral.

A continuación, se describe cómo cada componente del proyecto se relaciona con las líneas estratégicas de permanencia:

- **Diagnóstico inicial integral de estudiantes:** contribuye al eje de alertas tempranas, permitiendo una intervención oportuna desde el ingreso del estudiante a la institución. Esta acción fortalece el proceso de caracterización estudiantil, previsto en la política de permanencia.

- **Tutorías de acompañamiento y nivelación:** se alinean con las estrategias de acompañamiento formativo y nivelación de competencias básicas, orientadas a mejorar el desempeño y prevenir la deserción por bajo rendimiento. Este componente refuerza la línea de acción de apoyo académico permanente.

- **Talleres interdisciplinares:** se vinculan con la estrategia de formación integral, promoviendo el desarrollo de habilidades transversales que favorecen la autonomía, el trabajo colaborativo y la resolución de problemas, aspectos fundamentales para la permanencia y adaptación a la educación superior.

- **Preparación para pruebas TyT:** se conecta con los objetivos institucionales de mejora del rendimiento en pruebas de Estado y seguimiento de resultados de aprendizaje, lo cual contribuye a la calidad académica y al prestigio institucional, factores que inciden en la retención estudiantil.

- **Talleres de preparación para el entorno laboral:** se alinean con la línea de transición exitosa al mundo laboral, fortaleciendo la empleabilidad de los estudiantes y egresados, y generando mayor motivación para culminar los estudios con expectativas claras de inserción profesional.

- **Seguimiento a graduados:** fortalece la estrategia de retorno de información desde los egresados para la mejora continua, cerrando el ciclo formativo y permitiendo ajustar acciones de permanencia según las realidades del entorno laboral.

En conjunto, este proyecto se constituye en un complemento estratégico y operativo de la política institucional de permanencia y graduación estudiantil, permitiendo su implementación efectiva mediante acciones concretas, sistemáticas y sostenibles.

Además, favorece la articulación entre áreas académicas, bienestar institucional y egresados, fortaleciendo una cultura institucional orientada al acompañamiento, la retención y el éxito de los estudiantes.

16. RESULTADOS ESPERADOS DEL PROYECTO

No.	Indicador de Resultado (descripción)[9]	Indicar con qué objetivo específico se alinea el resultado (#)	Meta de resultado (#)	Línea de base de resultado (#)	Metodología de cálculo	Medio de verificación[10]
1	**informe de caracterización estudiantil elaborados**	Realizar un diagnóstico integral para la identificación de factores de protección y posibles riesgos de deserción que puedan influir en la adaptación y desempeño académico de los estudiantes.	100%	10%	(Número total de Estudiantes Caracterizados / Total de estudiantes matriculados) x 100	Informe de diagnóstico (caracterización estudiantil)
2	**Informe de tutorías de acompañamiento y nivelación.**	Fortalecer los programas de acompañamiento en la retención estudiantil, nivelación académica, acompañamiento psicoemocional y orientación vocacional, para disminuir los	80%		(Número total de estudiantes que recibieron tutorías/número de estudiantes con bajo desempeño)x100	listas de asistencia

[9] Un **indicador de resultado** es una **medida concreta y verificable** que permite evaluar si un proyecto ha logrado sus objetivos. Pueden ser Cualitativos o cuantitativos.

[10] **Fuente de información** o **documento** que permite comprobar que un indicador de resultado ha sido cumplido.

		factores de riesgo de deserción.				
3	**Informe talleres interdisciplinarios realizados**	Fortalecer los programas de acompañamiento en la retención estudiantil, nivelación académica, acompañamiento psicoemocional y orientación vocacional, para disminuir los factores de riesgo de deserción.	10	0	Número de talleres interdisciplinarios realizados	registros de asistencia
4	**estudiantes preparados para pruebas TYT**	Acompañar a los estudiantes en la última etapa formativa para fortalecer sus competencias para mejorar su desempeño en la presentación de las pruebas TYT y prepararlos para el mundo laboral.	300	0	Número total de estudiantes acompañados en talleres preparatorios de pruebas TYT	registros de asistencia e informes
5	**Talleres DE PREPARACIÓN PARA LA VIDA LABORAL**	Fortalecer los programas de acompañamiento en la retención estudiantil, nivelación académica, acompañamiento psicoemocional y orientación vocacional,	10	0	Número de talleres interdisciplinarios realizados	registros de asistencia

		para disminuir los factores de riesgo de deserción.				
6	**Encuentro de graduados**	Establecer vínculos con los graduados de la institución a través de la creación del observatorio de egresados que permita consolidar el manejo y análisis de la información.	1	0	Número de encuentros de graduados realizados	registros de asistencia
7	**Entrega de tarjetas del MIO cargadas**	Fortalecer los programas de acompañamiento en la retención estudiantil, nivelación académica, acompañamiento psicoemocional y orientación vocacional, para disminuir los factores de riesgo de deserción.	600	0	Número de tarjetas del MIO entregadas	Informe de entrega de tarjetas del MIO

17. CRONOGRAMA DEL PROYECTO

-

Objetivo específico	Actividad	Responsable	Plazo de ejecución																			
			Mes																			
			1				2				3				4				5			
			Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Realizar un diagnóstico integral para la identificación de factores de protección y posibles riesgos de deserción que puedan influir en la adaptación y desempeño académico de los estudiantes.	**caracterización estudiantil elaborados**	Profesional de Permanencia Estudiantil	x	x	x	x																
Fortalecer los programas de acompaña miento en la retención estudiantil, nivelación académica, acompaña miento	**Tutorías de acompañamiento y nivelación.**	Docentes de tutorias	x				x				x				x							x

psicoemocional y orientación vocacional, para disminuir los factores de riesgo de deserción.																						
Fortalecer los programas de acompañamiento en la retención estudiantil, nivelación académica, acompañamiento psicoemocional y orientación vocacional, para disminuir los factores de riesgo de deserción.	**Preparación para pruebas TyT.**	docentes pruebas TyT					**x**				**x**											
Fortalecer los programas de acompañamiento en la retención estudiantil, nivelación académica, acompañamiento	**Talleres de preparación para el entorno laboral**	Psicólogos													**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**

psicoemocional y orientación vocacional, para disminuir los factores de riesgo de deserción.																						
Establecer vínculos con los graduados de la institución a través de la creación del observatorio de egresados que permita consolidar el manejo y análisis de la información.	. **Seguimiento graduados**	Profesional de Permanencia Estudiantil					x	x	x	x		x	x	x								
Fortalecer los programas de acompañamiento en la retención estudiantil, nivelación académica, acompañamiento psicoemocional y orientación vocacional, para disminuir los factores de riesgo de deserción.	**Auxilio de transporte**	Profesional de Permanencia Estudiantil					x	x	x	x												

Educación

CONVOCATORIA
"ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA PERMANENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL MARCO DEL CONPES 4122 Y EL CONTRATO DE PRÉSTAMO No. 5850/OC-CO"

I. DATOS GENERALES

Nombre de la IES	Instituto Tecnico Nacional de Comercio "Simon Rodriguez"
Ciudad sede de la IES y código SNIES	Santiago de Cali, codigo SNIES 4109
Nombre del Rector de la IES	Neyl Grisales Arana
Nombre y cargo de la persona designada por la IES como responsable de la implementación de la propuesta	Diana Burbano
Correo electrónico, teléfono fijo y celular de la persona designada por la IES como responsable de la implementación de la propuesta	permanencia@intenalco.edu.co

II. INFORMACIÓN DE LA PROPUESTA

Recursos solicitados al MEN	$ 316.144.340	← *Esta celda está formulada, por favor no incluya información manualmente.*
Recursos aportados por la IES como contrapartida	$ 136.000.000	← *Esta celda está formulada, por favor no incluya información manualmente.*
Valor total del proyecto propuesto	$ 452.144.340	← *Esta celda está formulada, por favor no incluya información manualmente.*
Número total de estudiantes que se beneficiarán con la implementación del proyecto propuesto		

$ 79.036.085
$ 126.457.736
$ 110.650.519
$ 316.144.340

30%

PRESUPUESTO (1)

Nota: Adicione las columnas y filas que considere necesarias.

No.	CONCEPTOS O ÍTEMS DE COSTOS (2)	DESCRIPCIÓN DEL COSTO (3)	COSTOS UNITARIOS $ (4)	UNIDAD DE MEDIDA (4)	CANTIDAD (4)	COSTO MES 1 (5)	COSTO MES 2 (5)	COSTO MES 3 (5)	COSTO MES 4 (5)	COSTO MES 5 (5)	VALOR TOTAL (6)	COMENTARIOS (7)	NOMBRE DEL ARCHIVO DE SOPORTE (8)
1	Equipo Humano	Salario mensual de docente de medio tiempo encargada de Permanencia Estudiantil	$ 1.798.918	Mes	5	$ 1.798.918	$ 1.798.918	$ 1.798.918	$ 1.798.918	$ 1.798.918	$ 8.994.590	Aporte de contrapartida de la IES	1. DECRETO 0284 DE 2024 por medio del cual se asigna salario de docente medio tiempo institución técnica publica del orden nacional. 2. Resolución de nombramiento de Diana Burbano (Docente medio Tiempo encargada de Permanencia Estudiantil)
2	Equipo Humano	Salario mensual de Contratista profesional en psicología	$ 3.320.750	Mes	5	$ 3.320.750	$ 3.320.750	$ 3.320.750	$ 3.320.750	$ 3.320.750	$ 16.603.750	Aporte de contrapartida de la IES	2. Contrato de prestación de Servicios de profesional Gisell López.
3	Equipo Humano	Salario mensual de Contratista profesional en psicología	$ 3.662.000	Mes	5	$ 3.662.000	$ 3.662.000	$ 3.662.000	$ 3.662.000	$ 3.662.000	$ 18.310.000	Aporte de contrapartida de la IES	Contrato de prestación de Servicios de profesional en Psicología Camilo Bustamante
4	Equipo Humano	Salario mensual de Contratista profesional en psicología	$ 2.800.000	Mes	5	$ 2.800.000	$ 2.800.000	$ 2.800.000	$ 2.800.000	$ 2.800.000	$ 14.000.000	Aporte de contrapartida de la IES	Propuesta económica para Contrato de prestación de Servicios de profesional en Psicología
5	Servicio de apoyo Logístico	Suministro de Tarjetas del MIO	$ 6.000,00	Numero	600	$ 3.600.000					$ 3.600.000	Aporte de contrapartida de la IES	Propuesta económica de suministro y recarga de tarjetas del MIO
6	Servicio de apoyo Logístico	Suministro de Recarga de tarjetas del MIO de 24 pasajes c/u	$ 332.960,00	Numero	600	$ 199.776.000					$ 74.000.000	Aporte contrapartida IES por valor de $ 74.000.000 millones y aporte MEN por valor de $ 125.776.000	Propuesta económica de suministro y recarga de tarjetas del MIO
7	Equipo Humano	Pago de docentes por hora catedra para el desarrollo de tutorias	$ 32.000,00	Hora	480		$ 3.840.000	$ 3.840.000	$ 3.840.000	$ 3.840.000	$ 15.360.000	Aporte de contrapartida de la IES	DECRETO 0284 DE 2024 por medio del cual se asigna salario de docente medio tiempo institución técnica publica del orden nacional
8	Equipo Humano	Contratar 5 profesionales para realización de talleres interdisciplinarios	$ 7.800.000,00	Mes	5			$ 19.500.000	$ 19.500.000		$ 39.000.000	Aporte MEN	Decreto de Salarios 2024 equivalente a profesional grado 8
9	Servicio de apoyo Logístico	suministro de refrigerios y alimentación y souvenirs	$ 3.900.000	Numero	10		$ 7.800.000	$ 11.700.000	$ 11.700.000	$ 7.800.000	$ 39.000.000	Aporte MEN	
10	Equipo Humano	Contratación de 5 profesionales especializados para preparación en pruebas TYT y entorno laboral	$ 3.900.000	Numero	10		$ 7.800.000	$ 11.700.000	$ 11.700.000	$ 7.800.000	$ 39.000.000	Aporte MEN	Decreto de Salarios 2024 equivalente a Asesor grado 6
11	Equipo Humano	Contratación de profesional especializado para observatorio de graduados	$ 19.500.000,00	Numero	1	$ 3.900.000	$ 3.900.000	$ 3.900.000	$ 3.900.000	$ 3.900.000	$ 19.500.000	Aporte MEN	Decreto de Salarios 2024 equivalente a profesional grado 8
12	Servicio de apoyo Logístico	Servicio de apoyo a la gestión con el suministro de refrigerios y souvenirs para encuentro de graduados	$ 39.000.000,00	Numero	1					$ 39.000.000	$ 39.000.000	Aporte MEN	
Total						**$ 218.857.668**	**$ 34.921.668**	**$ 62.221.668**	**$ 62.221.668**	**$ 73.921.668**	**$ 326.368.340**	**Porcentajes**	
Aporte MEN											**$ 316.144.340**	**96,87%**	
Aporte IES											**$ 136.000.000**	**41,67%**	

(1) Esta tabla debe ser completada con **todos** los costos en los que se debe incurrir para desarrollar el proyecto propuesto. ***Es necesario adjuntar a la propuesta financiera los archivos (cotizaciones, contratos u otros documentos similares) que respalden los costos registrados por la IES en esta tabla.**

(2) Se debe indicar el nombre de cada costo en los que deba incurri la IES para implementar el proyecto propuesto. Debe ser un nombre comprensible, por ejemplo: servicio de apoyo de ..., materiales, equipos, equipo humano, entre otros.

(3) Se debe indicar una descripción detallada del costo, que incluya su pertinencia dentro del proyecto y si está relacionado con una actividad especifica dentro del proyecto.

(4) Para mayor claridad, cada concepto de costo se debe desglosar en costo unitario, unidad y cantidad. Por ejemplo: si el costo corresponde a la contratación de horas de trabajo de profesionales, en la celda costo unitario se deberá incluir el precio de la hora de trabajo; en la celda unidad de medida se debe indicar Horas-Hombre (HH); y en la celda cantidad se debe señalar la cantidad total de HH requeridas para el proyecto.

(5) Cuando sea necesario indicar costoscuyo valor mensual difiera entre los distintos meses del proyecto se debe indicar el valor de cada mes agregando hacia la derecha la cantidad de columnas requeridas para cubri la duración en meses del proyecto. Por ejemplo: si se trata de un proyecto con una duración total de 6 meses, se deben agregar 4 columnas a la derecha de la columna H.

(6) En esta columna se debe indicar el costo total de este ítem para la duración total del proyecto.

(7) En esta columna se podrá indicar cualquier observación, comentario o supuesto adicional relacionado con cada concepto o ítem de costos que la IES considere que el MEN debe tener en cuenta para entender su propuesta financiera.

(8) Se debe indicar el nombre del archivo adjunto a la propuesta que corresponde a la cotización, factura, contrato u otro similar, que sustenta el valor del costo.

$ 76.868.340
$ 136.000.000
$ 59.131.660

Descripción detallada del presupuesto y justificaciones
a) Describa y explique en detalle la información proporcionada en la hoja "Presupuesto". Incluya aquí cualquier información que considere necesaria para la compresión clara y completa de su propuesta financiera. Si lo considera necesario, explique supuestos utilizados y estimaciones. b) Justifique el porcentaje del valor total del proyecto solicitado al MEN. c) Explique cómo la IES cumplirá con su contrapartida, es decir, si se trata de aportes en especie o monetarios y cuál será el soporte de verificación. Demuestre la capacidad de cumplimiento de la IES y justifique la sostenibilidad financiera del proyecto presentado. *Nota 01: El espacio de esta sección es referencial.* *Nota 02: Adjunte los archivos que considere necesarios para sustentar b) y c).*

Identificación del contrato

ID del contrato en SECOP	CO1.PCCNTR.7237086
Versión del contrato	1
Estado de contrato	En ejecución
Fecha de generación del estado	1 día de tiempo transcurrido *(14/01/2025 1:08:32 PM(UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Número del contrato	CO1.PCCNTR.7237086
Objeto del contrato	Prestación de servicios para apoyar la gestión de la oficina de Bienestar Universitario en el servicio de Psicología.
Tipo de Contrato	Prestación de servicios
¿Asociado a otro contrato?	☐Sí ☑No
Duración del contrato	351 Días
Fecha de inicio de contrato	2 horas para terminar *(15/01/2025 6:00:00 PM(UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Fecha de terminación del contrato	31/12/2025 11:59:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Tiempo adiciones en días	0 días
Liquidación	☑Sí ☐No *
Fecha de inicio de liquidación	12/01/2026 12:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Fecha fin de liquidación	12/04/2026 12:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Obligaciones Ambientales	☐Sí ☑No *
Obligaciones pos consumo	☐Sí ☑No *
Reversión	☐Sí ☑No *

Información de la Entidad Estatal contratante

INTENALCO

COLOMBIA, Cali

0 Recomendación (es)

Información del Proveedor contratista

camilo ernesto bustamante giraldo

COLOMBIA, Palmira
Número de documento 94151314

Cuenta bancaria del proveedor

Proveedor	Nombre del banco	Tipo de cuenta	Número de cuenta
camilo ernesto bustamante giraldo	banco de bogota	Ahorros	230784654

Aprobación del contrato

Aprobador – Proveedor

Aprobado por: *CAMILO ERNESTO BUSTAMANTE GIRALDO*
Fecha de aprobación: *15/01/2025 3:20:00 PM ((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Aprobador – Entidad Estatal

Aprobado por: *neyl grisales arana*
Fecha de aprobación: *15/01/2025 3:35:47 PM ((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Contrato Firmado: CO1_PCCNTR_7237086_Firmado
Contrato en ejecución:

Documentos Tipo

Documentos Tipo	No	Documentos tipo adoptados por la ANCP-CCE en virtud de la Ley 2022 del 2020

Decreto 248 de 2021

¿Debe cumplir con invertir mínimo el 30% de los recursos del presupuesto destinados a comprar alimentos, cumpliendo con lo establecido en la Ley 2046 de 2020, reglamentada por el Decreto 248 de 2021?	☐Sí ☑No	El decreto 248 de 2021, obliga a las entidades que manejen recursos públicos, a adquirir alimentos comprados a pequeños productores agropecuarios y/o de la Agricultura Campesina, Familiar o Comunitaria locales y sus organizaciones, mínimo el (30%) del presupuesto destinados a la compra de alimentos

Sentencia T-302 de 2017

Contrato asociado a las órdenes impartidas por la	

Corte Constitucional en la Sentencia T-302 de 2017	☐Sí ☑No	Sentencia que declara el estado de Cosas Inconstitucionales en relación con los derechos de los niños del pueblo Wayúu.

Condiciones ejecución y entrega

Condiciones de entrega: Como acordado previamente

El contrato puede ser prorrogado ☐Sí ☐No

Configuración financiera - Configuraciones generales

¿Se requieren emisiones de códigos de autorización? ☐Sí ☑No

Configuración financiera - Garantías

¿Solicitud de garantías? ☐Sí ☑No

Configuración financiera - Pago de anticipos

Definir Plan de Pagos? ☐Sí ☑No

Condiciones de facturación y pago

Forma de pago Abono en cuenta

Plazo de pago de la factura 30 días

Comentarios

Número del Contrato CO1.PCCNTR.7237086
Proveedor camilo ernesto bustamante giraldo
Creado por
Agregado en -
Comentario

Anexos del contrato

	Descripción	Nombre		
☐	CERTIFICACIÓN DE INSUFICIENCIA E INEXISTENCIA DE PERSONAL EN PLANTA...pdf	CERTIFICACIÓN DE INSUFICIENCIA E INEXISTENCIA DE PERSONAL EN PLANTA...pdf	Descargar	Detalle
☐	CDP_BUSTAMANTE GIRALDO CAMILO ERNESTO.pdf	CDP_BUSTAMANTE GIRALDO CAMILO ERNESTO.pdf	Descargar	Detalle
☐	CERTIFICADO DE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA...pdf	CERTIFICADO DE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA...pdf	Descargar	Detalle
☐	COMP_BUSTAMANTE GIRALDO CAMILO ERNESTO.pdf	COMP_BUSTAMANTE GIRALDO CAMILO ERNESTO.pdf	Descargar	Detalle
☐	ESTUDIO PREVIO SERVICIO PSICOLOGO.pdf	ESTUDIO PREVIO SERVICIO PSICOLOGO.pdf	Descargar	Detalle
☐	ESTUDIO DEL SECTOR PSICOLOGO.pdf	ESTUDIO DEL SECTOR PSICOLOGO.pdf	Descargar	Detalle

Dirección de notificaciones

Dirección de notificaciones AVENIDA 4 NORTE # 34 AN 18
Ubicación CO-VAC-76001 - Cali
País COLOMBIA
Departamento Valle del Cauca
Municipio Cali
Dirección AVENIDA 4 NORTE # 34 AN 18
Código postal 76001

	Grados (º)	Minutos (')	Segundos (")
Latitud:			

Longitud:

Municipio de ejecución del contrato

ID	Dirección	Ubicación
1	Avenida 4 norte 34 an 18	COLOMBIA > Valle del Cauca > Cali

1	CO1.PCCNTR.7237086
1.1	Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal

Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal
40.282.075,00

	Ref. Artículo	Código UNSPSC	Descripción	Cantidad	Unidad	Precio unitario estimado	Precio unitario	Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal
1		85121608	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	1,00	UN	40.282.075,00	40.282.075,00	40.282.075,00

Configuraciones de documentos del proveedor

Plazo máximo para el proveedor entregar los documentos de adjudicación: 3 horas de tiempo transcurrido *(15/01/2025 12:00:00 PM(UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Fecha de entrega de documentos del proveedor: 16 minutos de tiempo transcurrido *(15/01/2025 3:19:59 PM(UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Documentos del contrato

Descripción	Nombre del documento	Detalle
CLAUSULADO CONTRATO BUSTAMANTE GIRALDO CAMILO ERNESTO.pdf	CLAUSULADO CONTRATO BUSTAMANTE GIRALDO CAMILO ERNESTO.pdf	(detalle)

Asignaciones para el seguimiento

Ordenador del Gasto	neyl grisales arana	Tipo de documento	Cédula de Ciudadanía	Número de documento	16599148	Guardar y notificar
Supervisor	Lina Yoryana Burbano E	Tipo de documento	Cédula de Ciudadanía	Número de documento	25277931	Guardar y notificar

Asignaciones Ordenador del pago

Ordenador del pago	Lina Yoryana Burbano E	Tipo de documento	Cédula de Ciudadanía	Número de documento	25277931	Guardar y notificar

Agregar usuario

Histórico de asignaciones

Posición	Nombre	Fecha de seguimiento	Cambiado por
Ordenador del pago	Lina Yoryana Burbano Escobar	15/01/2025 3:36:17 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*	neyl grisales arana
Ordenador del pago	Lina Yoryana Burbano Escobar	15/01/2025 3:35:44 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*	neyl grisales arana

Información presupuestal

Proyecto del Plan Marco para la Implementación del Acuerdo de Paz o asociado al Acuerdo de Paz ☐Sí ☑No * Gasto Posconflicto como aquel relacionado con el Plan Marco de Implementación (CONPES 3932) derivado de intervenciones en cumplimiento del Acuerdo.

Destinación del gasto Inversión

Fuente de los recursos:		**Valor**
Presupuesto General de la Nación - PGN	☑Sí ☐No *	40.282.075
Sistema General de Participaciones - SGP	☐Sí ☑No *	
Sistema General de Regalias - SGR	☐Sí ☑No *	
Recursos Propios (Alcaldías y Gobernaciones)	☐Sí ☑No *	
Recursos de Crédito	☐Sí ☑No *	
Otros Recursos (Especie, Privados, Cooperación, Propios Entidades Autónomas)	☐Sí ☑No *	
	Total	40.282.075

Validación Código BPIN

	Código BPIN	Año	Estado
☐	202300000000018	2025	Validado

Código BPIN perteneciente al contrato

	Código BPIN	Año	Estado
☐			

202300000000018		2025	Validado

Sistema de Presupuesto y Giro de Regalías (Recuerde que es necesario agregar al menos un CDP si es el caso)

Código CDP	Código BPIN	Tipo	Estado del CDP	Valor Total	Saldo	Valor a utilizar	Estado de la consulta	Estado
No existen resultados que cumplan con los criterios de búsqueda especificados								

Entidad Estatal registrada en el SIIF ☐ Sí ☑ No

CDP/Vigencias Futuras (Recuerde que es necesario agregar al menos un CDP o una AVF Extraordinaria si es el caso)

	Código	Tipo	Estado	Saldo	Valor a utilizar	Código unidad/subunidad ejecutora	Estado	
☐	3125	CDP	No se ha iniciado		40.282.075 COP	22-42-00	-	Editar

Saldo de CDP 0 COP
Saldo de vigencias futuras 0 COP
Saldo total a comprometer 0 COP
Última consulta a SIIF
Fecha de consulta SIIF -

Compromiso presupuestal de gastos

	Código compromiso	Tipo	Fecha compromiso	Estado compromiso	Valor compromiso AVF/CDP	Monto por consumir	Monto presupuestal a liberar	Código Posición de Gasto	Consulta Ejecución	
☐	3125	Presupuestal (CDP)	-	No se ha iniciado	40.282.075 COP	40.282.075 COP	-	-	SIIF	Detalle Editar

Saldo de compromisos CDP 40.282.075 COP
Saldo de compromisos AVF 0 COP
Saldo total comprometido 40.282.075 COP
Última consulta a SIIF
Fecha de consulta SIIF -

Función Pública

Decretos Salariales 301 de 2024

DECRETO 0301 DE 2024

(Marzo 05)

Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.

El PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En desarrollo de las normas generales señaladas en la Ley 4ª de 1992, y

CONSIDERANDO

Que dentro de los términos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, se adelantó en el año 2023 la negociación del pliego presentado por los representantes de las centrales y federaciones sindicales de los empleados públicos, en el cual se acordó entre otros aspectos, que para el año 2024 el aumento salarial debe corresponder al incremento porcentual del IPC total en 2023 certificado por el DANE, más uno punto seis por ciento (1.6%), el cual debe regir a partir del 1º de enero del presente año.

Que el incremento porcentual del IPC total de 2023 certificado por el DANE fue de nueve punto veintiocho por ciento (9.28%), en consecuencia, los salarios y prestaciones establecidos en el presente decreto se ajustarán en diez punto ochenta y ocho por ciento (10.88%) para el año 2024, retroactivo a partir del 1º de enero del presente año.

Que en mérito de lo anterior,

DECRETA

TÍTULO I

Remuneración para empleos de la Rama Ejecutiva del orden nacional, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible

ARTÍCULO 1. Campo de aplicación. El presente título fija las escalas de remuneración de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos correspondientes a los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Unidades Administrativas Especiales, Establecimientos Públicos, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Sociedades de Economía Mixta sometidas al régimen de dichas empresas, demás instituciones públicas de la rama ejecutiva nacional y entidades en liquidación del orden nacional.

ARTÍCULO 2. Asignaciones básicas. A partir del 1 de enero de 2024, las asignaciones básicas mensuales de las escalas de empleos de las entidades de que trata el artículo 1 del presente título serán las siguientes:

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	4.623.618	4.512.370	2.724.337		
2	5.170.630	4.879.620	3.011.402	1.300.000	
3	5.459.746	5.325.232	3.147.287	1.427.629	
4	5.803.026	6.060.742	3.314.029	1.512.681	
5	5.952.359	6.216.332	3.505.614	1.609.179	1.300.000
6	6.216.332	7.038.718	3.627.684	1.936.764	1.304.394
7	6.588 .038	7.858.372	3.807.272	2.063.798	1.427.629
8	6.733.332	8.599.880	3.996.570	2.116.109	1.512.681
9	6.982.910	9.037.880	4.168.604	2.328.818	1.609.179
10	7.501.641	9.398.249	4.310.846	2.436.984	1.768.672
11	7.617.993	9.881.954	4.492.340	2.569.133	1.909.076
12	7.858.372	10.379.050	4.766.134	2.724.337	2.049.846
13	8.198.564	11.379.567	5.163.904	2.905.284	2.116.109
14	8.640.226	12.011.750	5.526.100	3.011.402	2.162.467
15	8.819.983	12.258.871	6.109.678	3.147.287	2.229.680
16	8.941.939	13.470.323	6.587.097	3.556.004	2.328.818
17	9.430.880	14.882.373	6.928.453	3.806.786	2.377.998
18	10.213.966	16.153.855	7.461.595	4.183.337	2.436.984
19	10.998.808		8.026.091		2.499.848
20	12.094.808		8.639.898		2.577.517
21	12.260.463		9.208.704		2.685.993
22	13.566.889		9.904.253		2.850.336
23	14.901.073		10.465.010		3.147.287
24	16.079.145		11.284.768		3.432.781
25	17.336.871				3.807.272
26	18.238.386				4.141.829
27	19.142.629				
28	20.209.206				

PARÁGRAFO 1. Para las escalas de los niveles de qué trata el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las diferentes denominaciones de empleos, la segunda y siguientes columnas comprenden las asignaciones básicas mensuales para cada grado y nivel.

PARÁGRAFO 2. Las asignaciones básicas mensuales de las escalas señaladas en el presente artículo corresponden a empleos de carácter permanente y de tiempo completo.

Se podrán crear empleos de medio tiempo, los cuales se remunerarán en forma proporcional al tiempo trabajado y con relación a la asignación básica que les corresponda.

Se entiende, para efectos de este título, por empleos de medio tiempo los que tienen jornada diaria de cuatro (4) horas.

PARÁGRAFO 3. Ningún empleado a quien se aplique el presente título tendrá una asignación básica mensual inferior a la correspondiente al grado 05 de la escala del nivel asistencial.

PARÁGRAFO 4. Los empleados públicos que continúen ejerciendo un cargo cuya denominación corresponda al nivel ejecutivo, en razón a que la entidad no ha efectuado los ajustes a lo señalado en el Decreto ley 770 de 2005, tendrán derecho a un incremento salarial en su asignación básica mensual, para el año 2024, correspondiente a diez punto ochenta y ocho por ciento (10.88%), calculado sobre la asignación básica mensual que devengaban a 31 de diciembre del año 2023.

PARÁGRAFO 5. Los empleos del nivel Técnico grado 01 devengarán en adelante la asignación básica mensual fijada para el grado 02 del nivel Técnico.

ARTÍCULO 3. OTRAS REMUNERACIONES. A partir del 1^0 de enero de 2024, las remuneraciones o asignaciones básicas mensuales para los empleos que a continuación se relacionan serán las siguientes:

a. Ministros del despacho y directores de departamento administrativo: Veintiséis millones ochocientos setenta y cinco mil novecientos veinticuatro pesos ($26.875.924) moneda corriente, distribuidos así:

Asignación Básica: 7.353.262

Gastos de Representación: 13.072.441

Prima de Dirección: 6.450 .221

La prima de dirección sustituye la prima técnica de que trata el Decreto 1624 de 1991, no es factor de salario para ningún efecto legal y es compatible con la prima de servicios, la prima de vacaciones, la prima de navidad y la bonificación por servicios prestados.

Los Ministros del Despacho y Directores de Departamento Administrativo podrán optar por la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, en los mismos términos y condiciones señalados en los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan . Esta opción únicamente aplica para quienes ocupen cargos de Ministro del Despacho o Director de Departamento Administrativo, y no podrá servir de base para la liquidación de la remuneración de otros servidores públicos.

La prima técnica, en este caso, es incompatible con la prima de dirección y se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual y los gastos de representación. El cambio surtirá efecto fiscal a partir de la fecha en que se expida por la autoridad competente el acto administrativo correspondiente.

b. Viceministros y subdirectores de departamento administrativo: Catorce millones novecientos ochenta y un mil ochenta y un pesos ($14.981.081) moneda corriente, distribuidos así:

Asignación Básica: 5.364.396

Gastos de Representación: 9.536.685

c. Experto de comisión reguladora, código 0090: Veinte millones cuatrocientos veinticinco mil setecientos ocho pesos ($20.425.708) moneda corriente, distribuidos así:

Asignación Básica: 7.353.262

Gastos de Representación: 13.072.446

d. Negociador internacional, código 0088, será igual a la los Viceministros por concepto asignación básica y gastos de representación

e. Director General de la Unidad Administrativa Especial de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, tendrá una asignación básica de veintinueve millones ochocientos ochenta y nueve mil setecientos treinta y ocho pesos ($29.889.738) moneda corriente.

f. Subdirector General Unidad Administrativa Especial de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, tendrá una asignación básica de veinticinco millones novecientos cuarenta y ocho mil setenta y tres pesos ($25.948.773)

g. Superintendente, código 0030, de la Superintendencia Financiera de Colombia, tendrá una asignación básica de diecisiete millones trescientos treinta y seis mil ochocientos setenta y un pesos ($17.336.871) moneda corriente. Así mismo, tendrá derecho a percibir los beneficios salariales y prestacionales señalados en el Decreto 4765 de 2005.

h. Director General de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección social UGPP, tendrá una asignación básica mensual de treinta y cuatro millones cuatrocientos ochenta y dos mil ochocientos tres pesos ($34.482.803) moneda corriente.

i. Director Técnico, código 0100, de la Unidad Administrativa Especial Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social UGPP, tendrá una asignación básica mensual de diecinueve millones ciento cuarenta y dos mil seiscientos veintinueve ($19.142.629) moneda corriente.

j. Director General la Unidad Administrativa Especial de la Agencia Nacional del Espectro - ANE, tendrá una asignación básica mensual de veintiséis millones trescientos seis mil quinientos setenta y un pesos ($26.306.571) moneda corriente.

k. Director General de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA, tendrá una asignación básica mensual de veintiséis millones trescientos seis mil quinientos setenta y un pesos ($26.306.571) moneda corriente.

l. Superintendente, código 0030, de la Superintendencia Nacional de Salud, tendrá una asignación básica mensual de veintiocho millones quinientos ochenta mil ochenta y seis pesos ($28.580.086) moneda corriente.

m. Director Nacional de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, tendrá la asignación básica mensual señalada para el Grado 25 del Nivel Directivo de la Rama Ejecutiva.

n. Director General de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera -URF-, tendrá una asignación básica mensual de veintiséis millones trescientos seis mil quinientos setenta y un pesos ($26.306.571) moneda corriente.

o. Subdirector código 0040 de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera -URF-, tendrá una asignación básica mensual de veinte millones doscientos nueve mil doscientos seis pesos ($20.209.206) moneda corriente.

p. Director General de la Unidad Administrativa Especial de Parques Nacionales Naturales de Colombia, adicional a la asignación básica mensual señalada para el empleo de Director de Unidad Grado 23 del Nivel Directivo de la Rama Ejecutiva, tendrá derecho a la Bonificación de Dirección en los términos señalados en el Decreto 3150 de 2005 y los decretos que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

q. Agente Escolta código 4070 de la Unidad Nacional de Protección, tendrá una asignación básica mensual de dos millones novecientos cuarenta y ocho mil doscientos setenta y ocho pesos ($2.948.278) moneda corriente.

r. Director Nacional de Entidad Descentralizada, código 0015, de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, tendrá una asignación básica mensual de veinticuatro millones quinientos treinta y tres mil cuatrocientos veintinueve pesos ($24.533.429) moneda corriente.

s. Subdirector Nacional de Entidad Descentralizada, código 0040, de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, tendrá una asignación básica mensual de diecisiete millones setecientos setenta y cuatro mil cuatrocientos setenta y un pesos ($17.774.471) moneda corriente.

t. Decano de Escuela Superior, código 0085, de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, tendrá una asignación básica mensual de trece millones doscientos veintiún un mil ochocientos un pesos ($13.221.801) moneda corriente.

u. Director de Escuela, código 0095, de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, tendrá una asignación básica mensual de diecisiete millones setecientos setenta y cuatro mil cuatrocientos setenta y un pesos ($17.774.471) moneda corriente.

PARÁGRAFO 1. Los Directores o Gerentes liquidadores de las entidades de la Rama Ejecutiva Nacional que se encuentren en proceso de liquidación devengarán la remuneración asignada para el empleo de Director o Gerente de la respectiva entidad, de conformidad con lo dispuesto en los decretos que ordenaron la liquidación o supresión y en el presente título.

PARÁGRAFO 2. El empleo a que se refiere el literal d) del presente artículo, percibirá una prima mensual de gestión, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación.

El Director de la Unidad de Información y Análisis Financiero -UIAF- percibirá una prima mensual de gestión, equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su asignación básica mensual.

La prima de gestión no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

PARÁGRAFO 3. El régimen salarial y prestacional aplicable a los empleos de que tratan los literales e), f), h), i), j), r), s), t) y u) de este artículo será el establecido para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional.

ARTÍCULO 4. Prima técnica. El Director General de Unidad Administrativa Especial, código 0015; los Superintendentes, código 0030; y quienes desempeñen los empleos a que se refieren los literales b), c), d), e), f), h), i), j), k), n), o), r), s), t) y u) del artículo 3 del presente título; los Rectores, Vicerrectores y Secretarios Generales de Instituciones de Educación Superior; los Gerentes o Directores Generales, los Subdirectores Generales y Secretarios Generales de las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible y de las Empresas Sociales del Estado y los Secretarios Generales de los Establecimientos Públicos percibirán prima técnica, en los términos y condiciones a que se refiere el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO. Los empleados públicos del nivel directivo que ocupen cargos en la Rama Ejecutiva del orden nacional que tengan asignada prima técnica automática en virtud a lo establecido en el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan podrán optar por la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, en los mismos términos y condiciones señalados en los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. La prima técnica, en este caso, es incompatible con la prima automática y se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual y los gastos de representación, según el caso. El cambio surtirá efecto fiscal a partir de la fecha en que se expida por la autoridad competente el acto administrativo correspondiente.

ARTÍCULO 5. Incremento de prima técnica. El valor máximo de la prima técnica de que trata el literal a) del artículo 2 del Decreto 1661 de 1991 y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen o sustituyan podrá ser incrementado hasta en un veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual de quien la percibe, en los porcentajes adelante señalados, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a. Un tres por ciento (3%) por el título de especialización en áreas directamente relacionadas con sus funciones.

b. Un nueve por ciento (9%) por el título de maestría en áreas directamente relacionadas con sus funciones.

c. Un quince por ciento (15%) por el título de doctorado, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.

d. Un tres por ciento (3%) por publicaciones en revistas especializadas internacionales de reconocida circulación o libros, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.

e. Un dos por ciento (2%) por publicaciones en revistas nacionales de nivel internacional (ISSN), en áreas directamente relacionadas con sus funciones.

Los porcentajes anteriores son acumulables hasta el total del veinte por ciento (20%) por concepto de incremento de la prima técnica.

Para efectos de la aplicación de los literales a), b) y c) del presente artículo, el título académico deberá ser distinto del exigido para el desempeño del empleo y adicional al ya acreditado para el reconocimiento de la prima técnica o de cualquier otro emolumento.

ARTÍCULO 6. De la base para liquidar la prima de servicio. Además de los factores de salario señalados en el artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, para la liquidación de la prima de servicios, se tendrá en cuenta la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada.

ARTÍCULO 7. Pago proporcional de la prima de servicios. Cuando a treinta (30) de junio de cada año el empleado no haya trabajado año completo, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la prima de servicios, de que trata el artículo 58 del Decreto 1042 de 1978. También se tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de esta prima cuando el empleado se retire del servicio, en este evento la liquidación se efectuará, teniendo en cuenta la cuantía de los factores señalados en el artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, causados a la fecha de retiro.

ARTÍCULO 8. Prima de riesgo. Los empleados públicos que prestan los servicios de conductor a los ministros y directores de departamento administrativo tendrán derecho a una prima mensual de riesgo equivalente al veinte por ciento (20%) de su asignación básica mensual, la cual no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 9. Incremento de salario por antigüedad. A partir del 10 de enero de 2024, el incremento de salario por antigüedad que vienen percibiendo los empleados públicos de las entidades a quienes se les aplica este título, en virtud de lo dispuesto en los Decretos 1042 de 1978, modificado por el Decreto 420 de 1979, se reajustará en el mismo porcentaje en que se incrementa su asignación básica.

Si al aplicar el porcentaje de que trata el presente artículo resultaren centavos, se ajustarán al peso siguiente.

ARTÍCULO 10. Bonificación por servicios prestados. La bonificación por servicios prestados a que tienen derecho los empleados públicos que trabajan en las entidades a que se refiere el presente título será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación, que correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a dos millones quinientos noventa y dos mil quinientos noventa y cuatro pesos ($2.592.594) moneda corriente.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los

tres factores de salario señalados en el inciso anterior.

PARÁGRAFO. Para la liquidación de la bonificación por servicios prestados se tendrá en cuenta la asignación básica, los incrementos por antigüedad, los gastos de representación y la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada. El empleado que al momento del retiro no haya cumplido el año continuo de servicios, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la bonificación por servicios prestados.

ARTÍCULO 11. Subsidio de alimentación. El subsidio de alimentación de los empleados públicos de las entidades a que se refiere el presente título, que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a dos millones quinientos noventa y dos mil quinientos noventa y cuatro pesos ($2.592.594) moneda corriente, será de novena y dos mil cuatrocientos cincuenta y ocho pesos ($92.458) moneda corriente mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad.

No se tendrá derecho a este subsidio cuando el respectivo empleado disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones o cuando la entidad suministre alimentación a los empleados que conforme a este artículo tengan derecho al subsidio.

PARÁGRAFO. Los organismos y entidades que con anterioridad a la expedición del Decreto 1042 de 1978 y que al 1° de enero de 2009 estuvieren suministrando almuerzo a sus empleados por un valor diario superior al monto establecido en dinero para el subsidio de alimentación podrán continuar haciéndolo en las mismas condiciones, siempre que exista apropiación presupuestal y los empleados beneficiarios de tal suministro devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a dos millones quinientos noventa y dos mil quinientos noventa y cuatro pesos ($2.592.594) moneda corriente. Si el valor del almuerzo excede al monto del subsidio de alimentación en dinero, dicha diferencia no constituirá factor salarial.

ARTÍCULO 12. Auxilio especial de alimentación. A partir del 1 de enero de 2024, los servidores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a dos millones quinientos noventa y dos mil quinientos noventa y cuatro pesos ($2.592.594) moneda corriente, tendrán derecho a un auxilio especial de alimentación de ciento cuarenta y dos mil quinientos setenta y ocho pesos ($142.578) moneda corriente, mensuales.

Cuando el funcionario se encuentre en uso de licencia o en disfrute de vacaciones o suspendido en el ejercicio del cargo tendrá derecho al reconocimiento y pago del auxilio especial de alimentación en forma proporcional al tiempo servido durante el mes.

Si el Ministerio suministra la alimentación, no habrá lugar a este reconocimiento.

ARTÍCULO 13. Auxilio de transporte. El auxilio de transporte a que tienen derecho los empleados públicos que se rigen por el presente título se reconocerá y pagará en los mismos términos, condiciones y cuantía que el Gobierno nacional establezca para los trabajadores particulares.

No se tendrá derecho a este auxilio cuando el funcionario disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones o cuando la entidad suministre el servicio.

ARTÍCULO 14. Horas extras, dominicales y festivos. Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar, de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado deberá pertenecer al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19.

Los Secretarios Ejecutivos del despacho de los Ministros, Viceministros, Directores y Subdirectores de Departamento Administrativo y los Secretarios Ejecutivos de Grado 20 en adelante que desempeñen sus funciones en los Despachos de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, Viceministros y Subdirectores de Departamento Administrativo, Secretarías Generales de Ministerios y Departamento Administrativo, tendrán derecho a devengar horas extras, dominicales y días festivos, siempre y cuando laboren en jornadas superiores a

cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

En los Despachos antes señalados sólo se podrán reconocer horas extras máximo a dos (2) Secretarios, a los que se refiere el inciso anterior.

PARÁGRAFO 1. Los empleados públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación que tengan la obligación de participar en trabajos ordenados para la preparación y elaboración del presupuesto de rentas y la ley de apropiaciones, su liquidación y demás labores anexas al cierre e iniciación de cada vigencia fiscal, podrán devengar horas extras, dominicales y festivos, siempre y cuando estén comprendidos en los niveles asistencial, técnico y profesional. En ningún caso podrá pagarse mensualmente por el total de horas extras, dominicales y festivos más del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de cada funcionario.

PARÁGRAFO 2. El límite para el pago de horas extras mensuales a los empleados públicos que desempeñen el cargo de conductor mecánico en las entidades a que se refiere el presente título, será de cien (100) horas extras mensuales.

En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 15. Reconocimiento por coordinación. Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que cuenten con planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones, dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.

ARTÍCULO 16. Bonificación especial de recreación. Los empleados públicos a que se refiere el presente título tendrán derecho a una bonificación especial de recreación, por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Igualmente, habrá lugar a esta bonificación cuando las vacaciones se compensen en dinero.

Esta bonificación no constituirá factor de salario para ningún efecto legal y se pagará por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha de inicio en el evento que se disfrute del descanso remunerado.

ARTÍCULO 17. Prima de navidad. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.

Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado al treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.

ARTÍCULO 18. Asignación adicional. A partir del 1 de enero de 2024, los representantes del Ministro de Educación Nacional ante entidad territorial continuarán percibiendo un veintiocho por ciento (28%) adicional a su asignación básica mensual, con cargo al Presupuesto del Ministerio de Educación Nacional.

ARTÍCULO 19. Ajuste prima especial Decreto 2348 de 2014. La prima especial de que trata el artículo 5 del Decreto 2348 de 2014, teniendo en cuenta lo establecido en el inciso 2 del parágrafo 1 del citado artículo, se incrementará en seis punto treinta y cuatro por ciento (6.34%) para el año 2024, retroactivo a partir del 1 de enero del presente año.

ARTÍCULO 20. Límite de remuneración. La remuneración anual que perciban los empleados públicos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y unidades administrativas especiales pertenecientes a la administración central del nivel nacional, no podrá ser superior a la remuneración anual de los miembros del Congreso de la República.

En ningún caso, la remuneración mensual de los demás empleados públicos a que se refiere el presente título, podrá exceder la que se fija para los ministros del despacho y los directores de departamento administrativo, por concepto de asignación básica, gastos de representación y prima de dirección.

ARTÍCULO 21. Excepciones. Las normas del presente título no se aplicarán, salvo disposición expresa en contrario:

a. A los empleados públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores que prestan servicio en el exterior.

b. Al personal docente de los distintos organismos de la Rama Ejecutiva que se rijan por normas especiales.

c. A los empleados públicos de las entidades que tienen sistemas especiales de remuneración legalmente aprobados.

d. Al personal de las Fuerzas Militares y a los empleados civiles del Ministerio de Defensa Nacional, que no se rigen por el Decreto 1042 de 1978 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

e. Al personal de la Policía Nacional y a los empleados civiles al servicio de la misma.

f. Al personal Carcelario y Penitenciario.

TÍTULO II

Prima de seguridad y sobresueldo para algunos empleos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y otras disposiciones

Artículo 22. Criterios y cuantía. Teniendo en cuenta la especial responsabilidad y la delicada misión inherente al cuerpo especial de administración, remisiones, custodia y vigilancia de los establecimientos de reclusión del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, establécese una prima de seguridad mensual, que no constituye factor salarial para ningún efecto legal, liquidada para aquellos empleados que presten sus servicios en centros o pabellones de alta seguridad, equivalente hasta el cincuenta por ciento (50%) de la asignación o sueldo básico mensual, que no podrá exceder el monto de ocho millones ochocientos noventa y un mil ciento mil ciento cincuenta y seis pesos ($8.238.891.156) moneda corriente, señalados en el Presupuesto General de la Nación.

ARTÍCULO 23. Procedimiento para su disfrute. La prima de seguridad a que se refiere este título será asignada por el Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, previa aprobación del Ministro de Justicia y del Derecho.

ARTÍCULO 24. Temporalidad. La prima de seguridad a que se refiere este título sólo se disfrutará mientras se desempeñen las funciones del empleo para el cual ha sido asignada en los establecimientos de reclusión y en el cuerpo especial de remisiones. No se perderá el derecho a la prima de seguridad cuando se pase de un centro o pabellón de reclusión de alta seguridad a otro de igual categoría.

ARTÍCULO 25. Asignación a otros servidores. El personal de los organismos de seguridad del Estado en comisión en los establecimientos de reclusión del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC de alta seguridad tendrá derecho a percibir por concepto de prima de seguridad mensual, que no constituye factor salarial para ningún efecto legal, una prima igual, decretada en la misma forma establecida en este título, previa equivalencia del empleo por parte del Ministerio de Justicia y del Derecho.

La prima a que se refiere el presente artículo sólo se percibirá mientras el servidor comisionado desempeñe las funciones del empleo para el cual ha sido asignado.

ARTÍCULO 26. Suspensión del reconocimiento. El Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, previa aprobación del Ministro de Justicia y del Derecho, podrá suspender el reconocimiento de la prima de seguridad otorgada al servidor público a que se refiere este título, en cualquier momento en que lo considere pertinente de acuerdo con las normas vigentes.

ARTÍCULO 27. Sobresueldo. A partir del 1 de enero de 2024, los sobresueldos mensuales para el personal carcelario y penitenciario, cuyos empleos se relacionan a continuación serán los siguientes:

DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	SOBRE SUELDO
Mayor de Prisiones	4158	21	1.033.435
Capitán de Prisiones	4078	18	1.032 .781
Teniente de Prisiones	4222	16	1.090.965
Inspector Jefe	4152	14	1.081.474
Inspector	4137	13	1.072.821
Distinguido	4112	12	1.058.356
Dragoneante	4114	11	1.056.470

ARTÍCULO 28. Factor salarial. El sobresueldo establecido para el personal carcelario y penitenciario a que se refiere el artículo anterior constituye factor de salario para efectos de la liquidación y pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho el citado personal, de conformidad con las disposiciones pertinentes. Este sobresueldo será factor salarial con los mismos efectos de los literales e) y f) del artículo 1° del Decreto 1158 de 1994.

ARTÍCULO 29. Sueldo básico. A partir del 1 de enero de 2024, el empleo de Comandante Superior de Prisiones, código 2132, tendrá derecho a un sueldo básico mensual de cuatro millones seiscientos treinta y ocho mil doscientos cincuenta y seis pesos ($4.638 .256) moneda corriente.

ARTÍCULO 30. Asignación básica director y subdirector de establecimiento de reclusión. A partir del 1 de enero de 2024 fíjase la siguiente escala de asignaciones básicas mensuales para los empleos de Director y Subdirector de Establecimiento de Reclusión:

NIVEL JERÁRQUICO Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	CLASE	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
NIVEL DIRECTIVO			

Director de Establecimiento de Reclusión 0195	IV	5.108.322
	III	4.628.907
	II	4.226.907
	I	3.807.530
Subdirector de Establecimiento de Reclusión 0195	II	4.226.907
	I	3.807.272

ARTÍCULO 31. Otros beneficios. El personal carcelario y penitenciario a que se refiere el presente título tendrá derecho al reconocimiento y pago del incremento de salario por antigüedad, del subsidio de alimentación, del auxilio de transporte, de la bonificación por servicios prestados y de viáticos, en la cuantía y condiciones señaladas en las disposiciones vigentes, que regulan el sistema general de salarios para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público, en lo Nacional.

ARTÍCULO 32. Prima de coordinación. El personal carcelario y penitenciario a que se refiere el presente título, que a la fecha coordine grupos internos de trabajo, tendrá derecho al reconocimiento y pago de la prima de coordinación en los mismos términos que regulan la materia para los empleados que se rigen por el sistema general de salarios de la Rama Ejecutiva del orden nacional. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC únicamente podrá crear nuevos grupos internos de trabajo que impliquen el reconocimiento de prima de coordinación, cuando cuente con la respectiva disponibilidad presupuestal para su reconocimiento y pago, y previa viabilidad presupuestal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 33. Prima de riesgo. El personal carcelario y penitenciario a que se refiere el artículo 27 del presente título tendrá derecho a una prima de riesgo, que no constituye factor salarial para ningún efecto legal, equivalente al treinta por ciento (30%) de la asignación o sueldo básico mensual.

ARTÍCULO 34. Bonificación alumnos. Establézcase un valor equivalente al veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual del cargo de dragoneante 4114 grado 11 del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, como bonificación mensual para los estudiantes que estén realizando cursos de formación o complementación en la Escuela Penitenciaria Nacional Enrique Low Murtra.

TÍTULO III

Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES

ARTÍCULO 35. Asignaciones básicas. A partir del 1 de enero de 2024, la escala de asignación básica para las distintas denominaciones de empleos públicos de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES será la siguiente:

GRADO SALARIAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
01	13.566.889	10.379.050	3.990.450	3.911.174	2.671.804
02	19.142.629	12.258.871	4.310.846		2.749.372
03	27.865.141	13.566.889	5.242.747		
04			6.078.705		
05			7.621.297		
06			8.026.091		
07			9.503.888		
08			9.904.253		
09			10.465.010		
10			11.379.567		

PARÁGRAFO 1. En la escala de asignación básica fijada en el presente artículo la primera columna señala los grados de remuneración y la segunda indica la asignación básica mensual establecida para cada grado.

PARÁGRAFO 2. Las asignaciones básicas fijadas en las escalas salariales, corresponden exclusivamente a empleos de tiempo completo. Los

empleos de medio tiempo o tiempo parcial se remunerarán en forma proporcional al tiempo laborado.

TÍTULO IV

Escala de asignación básica mensual para los empleos del Departamento Administrativo de la Dirección Nacional de Inteligencia

ARTÍCULO 36. Asignaciones Básicas. A partir del 1 de enero de 2024, fíjese la siguiente escala de asignaciones básicas mensuales para las distintas denominaciones de empleos del Departamento Administrativo de la Dirección Nacional de Inteligencia:

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	DE GESTIÓN	TÉCNICO	OPERATIVO
1	16.520.623	16.955.379	8.477.692	3.991.043	2.204.204
2	17.607.505	17.607.505	10.173.229	6.195.239	2.712.868
3	18.694.387	18.259.636	11.868.769	8.138.588	3051.979
4	19.781.272		13.394.746	10.173.229	3.391.082
5			13.564.301		
6			15.259.841		
7			16.248.900		
8			17.873.793		
9			19.373.690		

En la escala de asignación básica fijada en el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las diferentes denominaciones de empleo, la segunda y siguientes columnas comprenden las asignaciones básicas mensuales para cada grado y nivel.

Las asignaciones básicas mensuales de las escalas señaladas en el presente artículo corresponden a empleos de carácter permanente y de tiempo completo.

Se podrán crear empleos de medio tiempo, los cuales se remunerarán en forma proporcional al tiempo trabajado y con relación a la asignación básica que les corresponda.

Se entiende, para efectos de este título, por empleos de medio tiempo los que tienen jornada diaria de cuatro (4) horas.

ARTÍCULO 37. Régimen salarial y prestacional del Director General. A partir del 1 de enero de 2024, la remuneración mensual y el régimen prestacional del Director del Departamento Administrativo de la Dirección Nacional de Inteligencia será el establecido por las disposiciones legales para los Directores de Departamento Administrativo, en los mismos términos, condiciones y cuantías.

TÍTULO V

Prima especial de que trata el artículo 4 del Decreto 4971 de 2009 para los funcionarios de la planta externa del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

ARTÍCULO 38. Prima especial. A partir del 1 de enero de 2024, la prima especial de que trata el artículo 4° del Decreto 4971 de 2009, para los funcionarios de la planta externa del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se pagará en forma mensual, así:

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	PRIMA ESPECIAL (Pesos Colombianos)
CONSEJERO COMERCIAL	0023	22	18.925.809

CONSEJERO COMERCIAL	0023	18	14.248.482
CONSEJERO COMERCIAL	0023	17	13.156.077
ASESOR COMERCIAL	1060	09	12.607.834
ASESOR COMERCIAL	1060	08	11.996.825
SECRETARIO COMERCIAL I	2102	04	4.623.071
SECRETARIO COMERCIAL I	2102	03	4.390.459
AUXILIAR DE OFICINA COMERCIAL	4851	21	3.746.956

La prima especial a que se refiere el presente artículo constituye factor salarial para todos los efectos, incluyendo los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y base para calcular los beneficios especiales de que trata el artículo 8 del Decreto 4971 de 2009 . Esta prima especial se incrementará anualmente de conformidad con lo que disponga el Gobierno nacional.

PARÁGRAFO. Los funcionarios que permanezcan en el régimen salarial y prestacional contenido en los Decretos 1267 de 1994 y 2078 de 2004 y demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen no tendrán derecho al reconocimiento de esta prima.

TÍTULO VI

Prima especial para los funcionarios que presten sus servicios en las misiones colombianas permanentes acreditadas en el exterior

ARTÍCULO 39. Prima especial. A partir del 1 de enero de 2024, la prima especial para los funcionarios que presten sus servicios en las misiones colombianas permanentes acreditadas en el exterior se pagará en forma mensual, así:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	PRIMA ESPECIAL (Pesos colombianos)
Embajador extraordinario y plenipotenciario	0036	25	24.184.924
Cónsul general central	0047	36	24.184.924
Ministro plenipotenciario	0074	22	18.925.813
Ministro consejero	1014	13	15.874.491
Consejero de relaciones exteriores	1012	11	13.785.317
Primer secretario de relaciones exteriores	2112	19	11.196.393
Segundo secretario de relaciones exteriores	2114	15	8.523.000
Tercer secretario de relaciones exteriores	2116	11	6.266.809
Auxiliar de misión diplomática	4850	26	5.777.848
Auxiliar de misión diplomática	4850	23	4.390.465
Auxiliar de misión diplomática	4850	20	3.595.628
Auxiliar de misión diplomática	4850	18	3.399.588
Auxiliar de misión diplomática	4850	16	3.248.699

La prima especial a que se refiere el presente artículo constituye factor salarial para todos los efectos, incluyendo los aportes al sistema integral de seguridad social, y base para calcular los beneficios especiales de que tratan los literales b), d) y e) del artículo 62 del Decreto 274 de 2000. Esta prima especial se incrementará anualmente de conformidad con lo que disponga el Gobierno nacional.

PARÁGRAFO. Los funcionarios que permanezcan en el régimen salarial y prestacional contenido en el Decreto 2078 de 2004, y demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen no tendrán derecho al reconocimiento de esta prima.

TÍTULO VII

Escala salarial de los empleos públicos de las Agencias Estatales de Naturaleza Especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional

ARTÍCULO 40. Asignaciones básicas. A partir del 1° de enero de 2024, fíjese las siguientes escalas de asignaciones básicas mensuales para los empleos públicos de las Agencias Estatales de Naturaleza Especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional:

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO
1	16.153.767	8.251.293	2.724.337	1.721.822
2	17.653.073	9.029.871	3.033.579	2.042.712
3	19.955.647	9.702.963	3.381. 636	2.230 .000
4	20.964.461	10.376.048	3.745.418	2.491 .834
5	22.934.949	11.948.547	4.177.509	2.674 .832
6	25.948.773	13.544.802	4.538.842	2.757.939
7	26.875.917	15.099.754	4.862 .571	2.874 .013
8	29.889.738	16. 153.767	5.526. 100	3.049.860
9		17.653.077	6.109.678	3.222 .195
10		19.955.647	6.928.453	3.432.806
11			7.499.354	3.806.786
12			8.032.495	4.183.337
13			8.639.898	
14			9.210.800	
15			10.475.155	
16			11.379.567	
17			12.258.871	
18			13.470.323	
19			14.882.373	

PARÁGRAFO. Las asignaciones básicas mensuales de las escalas señaladas en el presente artículo corresponden a empleos de carácter permanente y de tiempo completo.

Se podrán crear empleos de medio tiempo, los cuales se remunerarán en forma proporcional al tiempo trabajado y con relación a la asignación básica que les corresponda.

Se entiende, para efectos de este decreto, por empleos de medio tiempo los que tienen jornada diaria de cuatro (4) horas.

TÍTULO VIII

Remuneración de los empleados públicos pertenecientes a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, a las Sociedades de Economía Mixta y a las Entidades de Naturaleza Especial, directas e indirectas, del orden nacional sometidas al régimen de dichas empresas y se dictan otras disposiciones

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 41. Remuneración mensual. A partir del 1° de enero de 2024, la remuneración mensual que por concepto de asignación básica y gastos de representación venían percibiendo a 31 de diciembre de 2023 los empleados públicos pertenecientes a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, a las Sociedades de Economía Mixta y a las entidades de naturaleza especial, directas e indirectas del orden nacional sometidas al régimen de dichas empresas será incrementada en diez punto ochenta y ocho por ciento (10.88%).

Si al aplicar el porcentaje de qué trata el presente artículo resultaren centavos, se ajustarán al peso siguiente.

ARTÍCULO 42. Límite de remuneración. La remuneración mensual de los revisores fiscales de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, de las Sociedades de Economía Mixta y de las entidades de naturaleza especial sometidas al régimen de dichas empresas de que trata el artículo 20 de la Ley 45 de 1990 en ningún caso podrá ser superior al ochenta por ciento (80%) de la que corresponda al representante legal de

la entidad.

ARTÍCULO 43. Prohibiciones para las Juntas y Consejos Directivos. En ningún caso, las Juntas Directivas o Consejos Directivos podrán incrementar la remuneración de los empleados públicos de las entidades a que se refiere este título. En caso de hacerlo, los miembros de la Junta o Consejo Directivo responderán personal y pecuniariamente por los costos en que se incurra. Así mismo, se dará conocimiento a la Procuraduría Delegada para la Economía y la Hacienda Pública para lo de su competencia.

ARTÍCULO 44. Prestaciones sociales. Los empleados públicos de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado que se hayan vinculado a partir del 14 de enero de 1991 sólo podrán percibir las mismas prestaciones sociales establecidas para el régimen general de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional, teniendo en cuenta la remuneración asignada para el respectivo empleo y en los términos y condiciones señalados en la ley. Los que estuvieran vinculados antes de esa fecha, tendrán derecho a continuar percibiendo las mismas prestaciones sociales que existían a 31 de diciembre de 1990.

ARTÍCULO 45. Elementos salariales. Los empleados públicos de las empresas industriales y comerciales del estado y las sociedades de economía mixta, sometidas al régimen de dichas Empresas, vinculados a partir del 14 de enero de 1991, tendrán derecho a percibir el subsidio de alimentación, el auxilio de transporte, la bonificación por servicios prestados y la prima de servicios, en los mismos términos y condiciones señalados en el Decreto 1042 de 1978 y demás disposiciones que le modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 46. Viáticos. Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión sólo constituyen factor salarial cuando se hayan percibido por un término superior a ciento ochenta días (180) en el último año de servicio, conforme a lo estipulado por el literal i) del artículo 45 del Decreto 1045 de 1978 y para las prestaciones allí previstas.

ARTÍCULO 47. Otras remuneraciones. Los Gerentes o Presidentes liquidadores de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Sociedades de Economía Mixta y entidades de naturaleza especial, directas e indirectas del orden nacional, sometidas al régimen de dichas empresas devengarán la remuneración que fije el Presidente de la República en desarrollo de la Ley 4ª de 1992.

ARTÍCULO 48. Actualización de la escala salarial o de la remuneración mensual. Efectuado el reajuste salarial, de conformidad con el presente decreto, los Gerentes, Presidentes o Directores de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Sociedades de Economía Mixta y entidades de naturaleza especial, directas e indirectas, del orden nacional sometidas al régimen de dichas empresas, enviarán al Departamento Administrativo de la Función Pública copia actualizada de la escala salarial o de la remuneración mensual aplicable para el año 2024 a los empleados públicos de dichas empresas.

CAPÍTULO II

Remuneración Fondo Nacional del Ahorro - FNA

ARTÍCULO 49. Presidente del Fondo Nacional del Ahorro -FNA-. A partir del 1 de enero de 2024, el Presidente del Fondo Nacional del Ahorro - FNA tendrá un sueldo básico mensual de veinticinco millones ciento treinta y un mil ciento cuarenta y cinco pesos ($25.131.145) m/cte.

Igualmente, el Presidente del Fondo Nacional de Ahorro - FNA -, tendrá derecho a la prima técnica a que se refiere el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

CAPÍTULO III

Remuneración Imprenta Nacional de Colombia

ARTÍCULO 50. Gerente General de la Imprenta Nacional de Colombia. A partir del 1 de enero de 2024, el Gerente General de la Imprenta Nacional de Colombia percibirá prima técnica en los mismos términos y condiciones de que trata el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen.

Así mismo, tendrá derecho a percibir en los mismos términos y condiciones la bonificación de dirección de que trata el artículo 1° del Decreto 2699 de 2012.

CAPÍTULO IV

Remuneración Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES

ARTÍCULO 51. Asignaciones básicas. A partir del 1 de enero de 2024, la escala de asignación básica para las distintas denominaciones de empleos públicos de la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES, será la siguiente:

GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA
01	18.770.473
02	25.849.063
03	34.482.803

PARÁGRAFO 1. En la escala de asignación básica fijada en el presente artículo, la primera columna señala los grados salariales correspondientes a las distintas denominaciones de empleos y la segunda columna indica la asignación básica mensual establecida para cada grado.

PARÁGRAFO 2. Las asignaciones básicas fijadas en las escalas salariales, corresponden exclusivamente a empleos de tiempo completo. Los empleos de medio tiempo o tiempo parcial se remunerarán en forma proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 52. Régimen salarial y prestacional. El régimen de prima técnica, viáticos, bonificación de dirección y demás disposiciones en materia salarial y prestacional aplicables a los empleos públicos de COLPENSIONES será el establecido en el Decreto 4937 de 2011 y demás normas que lo sustituyan, adicionen o modifiquen.

CAPÍTULO V

Remuneración del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES

ARTÍCULO 53. Asignaciones básicas. A partir del 1 de enero de 2024, fíjanse las siguientes escalas de asignación básica mensual para los empleos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -ICFES -, así:

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	11.677.256	8.818.879	4.617.676	3.323.697	2.499.848
2	12.600.395	9.495.384	5.442.821	4.183.337	2.819.812
3	16.517.804	10.505.777	5.846.581		
4	20.278.346	12.679.065	7.561.815		

PARÁGRAFO 1. Para las escalas de los niveles de qué trata el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las diferentes denominaciones de empleos, la segunda y siguientes columnas comprenden las asignaciones básicas mensuales para cada grado

y nivel.

PARÁGRAFO 2. Las asignaciones básicas fijadas en las escalas salariales, corresponden exclusivamente a empleos de tiempo completo. Los empleos de medio tiempo o tiempo parcial se remunerarán en forma proporcional al tiempo laborado.

CAPÍTULO VI

Remuneración del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior, "Mariano Ospina Pérez"- ICETEX

ARTÍCULO 54. Asignaciones básicas. A partir del 1 de enero de 2024, fíjanse las siguientes escalas de asignación básica mensual para los empleos del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior, "Mariano Ospina Pérez"- ICETEX -, así:

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	12.383.093	5.466.574	4.617.676	3.323.697	2.229.680
2	14.595.874	8.913.066	5.442.821	3.917.620	2.499.848
3	17.204. 063	10.505.777	5.846.581		2.819.812
4	20.278.346	14.595.874	7.561.815		

PARÁGRAFO 1. Para las escalas de los niveles de qué trata el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las diferentes denominaciones de empleos, la segunda y siguientes columnas comprenden las asignaciones básicas mensuales para cada grado y nivel.

PARÁGRAFO 2. Las asignaciones básicas fijadas en las escalas salariales, corresponden exclusivamente a empleos de tiempo completo. Los empleos de medio tiempo o tiempo parcial se remunerarán en forma proporcional al tiempo laborado.

CAPÍTULO VII

Remuneración Positiva Compañía de Seguros S.A.

ARTÍCULO 55. Asignaciones básicas. A partir del 1 de enero de 2024, la escala de asignación básica para las distintas denominaciones de empleos públicos de Positiva Compañía de Seguros S. A. será la siguiente:

GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA
1	2.577.517
2	5.262.951
3	9.788.897
4	10.376.230
5	10.998.808
6	17.074.895
7	18.290.646
8	27.831.692

PARÁGRAFO 1. En la escala de asignación básica fijada en el presente artículo, la primera columna señala los grados salariales correspondientes a las distintas denominaciones de empleos y la segunda columna indica la asignación básica mensual establecida para cada grado.

PARÁGRAFO 2. Las asignaciones básicas fijadas en las escalas salariales, corresponden exclusivamente a empleos de tiempo completo. Los empleos de medio tiempo o tiempo parcial se remunerarán en forma proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 56. Régimen salarial y prestacional. La prima técnica, los viáticos, la bonificación de dirección y el régimen salarial y prestacional aplicables a los empleos públicos de Positiva Compañía de Seguros S. A., será el establecido en el Decreto 1236 de 2012 y demás normas que lo sustituyan, adicionen o modifiquen.

CAPÍTULO VIII

Remuneración Fondo Adaptación

ARTÍCULO 57. Asignaciones básicas. A partir del 1° de enero de 2024, la escala de asignación básica para las distintas denominaciones de empleos públicos del FONDO ADAPTACIÓN, será la siguiente:

GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA
01	1.762 .634
02	2.738 .955
03	3.834 .529
04	5.368.340
05	7.515 .670
06	9.770 .368
07	11.284 .768
08	11.854.71o
09	16.596.595
10	21.575 .572
11	26 .379 .348
12	29 .310 .384
13	34.482 .803

PARÁGRAFO 1. En la escala de asignación básica fijada en el presente artículo la primera columna señala los grados de remuneración y la segunda indica la asignación básica mensual establecida para cada grado.

PARÁGRAFO 2. Las asignaciones básicas fijadas en las escalas salariales, corresponden exclusivamente a empleos de tiempo completo. Los empleos de medio tiempo o tiempo parcial se remunerarán en forma proporcional al tiempo laborado.

TÍTULO IX

Disposiciones comunes

ARTÍCULO 58. Aportes a los sistemas de seguridad social y parafiscales de todos los empleados públicos del orden nacional. Los incrementos salariales de los empleados públicos del orden nacional, a que se refiere el artículo 1 de la Ley 4ª de 1992, que se dispongan de manera retroactiva, deberán tenerse en cuenta para liquidar los aportes parafiscales y del Sistema de Seguridad Social Integral. Para tal efecto, las entidades empleadoras deberán realizar las respectivas reliquidaciones mensuales y girar la suma adeudada a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha del pago de la nómina en la que se dispone el reajuste salarial retroactivo.

De conformidad con la Ley 100 de 1993, la falta de pago de las sumas adicionales a que haya lugar por concepto del aporte al Sistema de Seguridad Social Integral, en el término establecido en este artículo, causará intereses de mora.

ARTÍCULO 59. Liquidación del auxilio de cesantía de todos los empleados públicos del orden nacional. Los incrementos salariales de los empleados públicos del orden nacional, a que se refiere el artículo 1° de la Ley 4ª de 1992, que se dispongan de manera retroactiva, deberán tenerse en cuenta para liquidar el auxilio de cesantía. Cuando el reajuste retroactivo afecte las liquidaciones y pagos de cesantías realizados en la presente vigencia fiscal, las entidades empleadoras deberán realizar las respectivas reliquidaciones y girar la suma adeudada a los correspondientes administradores de fondos de cesantías, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha del pago de la nómina en la que se dispone el reajuste salarial retroactivo. La falta de pago de las sumas adicionales a que haya lugar en el término establecido en este artículo, causará intereses de mora.

ARTÍCULO 60. Prohibiciones. Ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial o prestacional estatuido por las normas del presente decreto, en concordancia con lo establecido en el artículo 10° de la Ley 4ª de 1992. Cualquier disposición en contrario carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos.

Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. Exceptúanse las asignaciones de que trata el artículo 19 de la Ley 4ª de 1992.

ARTÍCULO 61. Competencia para conceptuar. El Departamento Administrativo de la Función Pública es el órgano competente para conceptuar en materia salarial y prestacional. Ningún otro órgano puede arrogarse esta competencia.

ARTÍCULO 62. Vigencia y derogatoria. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el decreto 905 de 2023, modifica en lo pertinente el Decreto 4971 de 2009 y surte efectos fiscales a partir del 1 de enero de 2024.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá. D. C., a los 05 días del mes de marzo del año 2024

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,

(FDO.) GUSTAVO PETRO URREGO

EL EMBAJADOR EXTRAORDINARIO Y PLENIPOTENCIARIO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA EN WASHINGTON ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO DEL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES,

LUIS GILBERTO MURILLO URRUTIA

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

RICARDO BONILLA GONZÁLEZ

EL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO,

DARIO GERMÁN UMAÑA MENDOZA

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA,

CARLOS RAMÓN GONZÁLEZ MERCHÁN

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

Fecha y hora de creación: 2025-04-30 17:13:09

Identificación del contrato

ID del contrato en SECOP	CO1.PCCNTR.7237502
Versión del contrato	1
Estado de contrato	En ejecución
Fecha de generación del estado	4 horas de tiempo transcurrido *(14/01/2025 1:22:04 PM(UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Número del contrato	CO1.PCCNTR.7237502
Objeto del contrato	Prestar los servicios para apoyar la gestión de la oficina de Bienestar Institucional en el servicio de Psicología en el Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR
Tipo de Contrato	Prestación de servicios
¿Asociado a otro contrato?	☐Sí ☑No
Duración del contrato	351 Días
Fecha de inicio de contrato	13 horas para terminar *(15/01/2025 8:00:00 AM(UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Fecha de terminación del contrato	31/12/2025 11:59:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Tiempo adiciones en días	0 días
Liquidación	☑Sí ☐No *
Fecha de inicio de liquidación	12/01/2026 12:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Fecha fin de liquidación	12/04/2026 12:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Obligaciones Ambientales	☐Sí ☑No *
Obligaciones pos consumo	☐Sí ☑No *
Reversión	☐Sí ☑No *

Información de la Entidad Estatal contratante

INTENALCO

COLOMBIA, Cali

0 Recomendación (es)

Información del Proveedor contratista

Giselle Vanessa López López

COLOMBIA, Cali
Número de documento 1144066838

Cuenta bancaria del proveedor

Proveedor	Nombre del banco	Tipo de cuenta	Número de cuenta
Giselle Vanessa López López			

Aprobación del contrato

Aprobador – Proveedor

Aprobado por: *Giselle Vanessa Lopez Lopez* ***Fecha de aprobación:*** *14/01/2025 3:11:03 PM ((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Aprobador – Entidad Estatal

Aprobado por: *neyl grisales arana* ***Fecha de aprobación:*** *14/01/2025 6:15:48 PM ((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Contrato Firmado: CO1_PCCNTR_7237502_Firmado
Contrato en ejecución:

Documentos Tipo

Documentos Tipo	No	Documentos tipo adoptados por la ANCP-CCE en virtud de la Ley 2022 del 2020

Decreto 248 de 2021

¿Debe cumplir con invertir mínimo el 30% de los recursos del presupuesto destinados a comprar alimentos, cumpliendo con lo establecido en la Ley 2046 de 2020, reglamentada por el Decreto 248 de 2021?	☐Sí ☑No	El decreto 248 de 2021, obliga a las entidades que manejen recursos públicos, a adquirir alimentos comprados a pequeños productores agropecuarios y/o de la Agricultura Campesina, Familiar o Comunitaria locales y sus organizaciones, mínimo el (30%) del presupuesto destinados a la compra de alimentos

Sentencia T-302 de 2017

Contrato asociado a las órdenes impartidas por la	

Corte Constitucional en la Sentencia T-302 de 2017	☐Sí ☑No	Sentencia que declara el estado de Cosas Inconstitucionales en relación con los derechos de los niños del pueblo Wayúu.

Condiciones ejecución y entrega

Condiciones de entrega: Como acordado previamente

El contrato puede ser prorrogado ☐Sí ☑No

Configuración financiera - Configuraciones generales

¿Se requieren emisiones de códigos de autorización? ☐Sí ☑No

Configuración financiera - Garantías

¿Solicitud de garantías? ☐Sí ☑No

Configuración financiera - Pago de anticipos

Definir Plan de Pagos? ☐Sí ☑No

Condiciones de facturación y pago

Forma de pago Abono en cuenta

Plazo de pago de la factura 30 días

Comentarios

Número del Contrato CO1.PCCNTR.7237502
Proveedor Giselle Vanessa López López
Creado por
Agregado en -
Comentario

Anexos del contrato

	Descripción	Nombre		
☐	CDP_LOPEZ LOPEZ GISELLE VANESSA.pdf	CDP_LOPEZ LOPEZ GISELLE VANESSA.pdf	Descargar	Detalle
☐	CERTIFICACIÓN DE INSUFICIENCIA E INEXISTENCIA DE PERSONAL EN PLANTA..pdf	CERTIFICACIÓN DE INSUFICIENCIA E INEXISTENCIA DE PERSONAL EN PLANTA..pdf	Descargar	Detalle
☐	CERTIFICADO DE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA..pdf	CERTIFICADO DE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA..pdf	Descargar	Detalle
☐	COMP_LOPEZ LOPEZ GISELLE VANESSA.pdf	COMP_LOPEZ LOPEZ GISELLE VANESSA.pdf	Descargar	Detalle
☐	ESTUDIO DEL SECTOR PSICOLOGO.pdf	ESTUDIO DEL SECTOR PSICOLOGO.pdf	Descargar	Detalle
☐	ESTUDIO PREVIO SERVICIO PSICOLOGO.pdf	ESTUDIO PREVIO SERVICIO PSICOLOGO.pdf	Descargar	Detalle

Dirección de notificaciones

Dirección de notificaciones AVENIDA 4 NORTE # 34 AN 18
Ubicación CO-VAC-76001 - Cali
País COLOMBIA
Departamento Valle del Cauca
Municipio Cali
Dirección AVENIDA 4 NORTE # 34 AN 18
Código postal 76001

	Grados (º)	Minutos (')	Segundos (")
Latitud:			
Longitud:			

Municipio de ejecución del contrato

ID	Dirección	Ubicación
1	Avenida 4 norte 34 an 18	COLOMBIA > Valle del Cauca > Cali

1	CO1.PCCNTR.7237502
1.1	Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal

Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal
36.528.255,00

Ref. Artículo	Código UNSPSC	Descripción	Cantidad	Unidad	Precio unitario estimado	Precio unitario	Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal
2	85121600	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	1,00	UN	36.528.255,00	36.528.255,00	36.528.255,00

Configuraciones de documentos del proveedor

Plazo máximo para el proveedor entregar los documentos de adjudicación: 17 horas para terminar *(15/01/2025 12:00:00 PM(UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Fecha de entrega de documentos del proveedor: 3 horas de tiempo transcurrido *(14/01/2025 3:11:01 PM(UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Documentos del contrato

Descripción	Nombre del documento	Detalle
CLAUSULADO CONTRATO GISELLE VANESSA LÓPEZ LÓPEZ.pdf	CLAUSULADO CONTRATO GISELLE VANESSA LÓPEZ LÓPEZ.pdf	(detalle)

Asignaciones para el seguimiento

Ordenador del Gasto	neyl grisales arana	Tipo de documento	Cédula de Ciudadanía	Número de documento	16599148	Guardar y notificar
Supervisor	Lina Yoryana Burbano E	Tipo de documento	Cédula de Ciudadanía	Número de documento	25277931	Guardar y notificar

Asignaciones Ordenador del pago

Ordenador del pago	Lina Yoryana Burbano E	Tipo de documento	Cédula de Ciudadanía	Número de documento	25277931	Guardar y notificar

Agregar usuario

Histórico de asignaciones

Posición	Nombre	Fecha de seguimiento	Cambiado por
Ordenador del pago	Lina Yoryana Burbano Escobar	14/01/2025 6:16:06 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*	neyl grisales arana
Ordenador del pago	Lina Yoryana Burbano Escobar	14/01/2025 6:15:48 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*	neyl grisales arana

Información presupuestal

Proyecto del Plan Marco para la Implementación del Acuerdo de Paz o asociado al Acuerdo de Paz ☐ Sí ☑ No * Gasto Posconflicto como aquel relacionado con el Plan Marco de Implementación (CONPES 3932) derivado de intervenciones en cumplimiento del Acuerdo.

Destinación del gasto Inversión

Fuente de los recursos:		**Valor**
Presupuesto General de la Nación - PGN	☑ Sí ☐ No *	36.528.255
Sistema General de Participaciones - SGP	☐ Sí ☑ No *	
Sistema General de Regalias - SGR	☐ Sí ☑ No *	
Recursos Propios (Alcaldías y Gobernaciones)	☐ Sí ☑ No *	
Recursos de Crédito	☐ Sí ☑ No *	
Otros Recursos (Especie, Privados, Cooperación, Propios Entidades Autónomas)	☐ Sí ☑ No *	
Total		36.528.255

Validación Código BPIN

	Código BPIN	Año	Estado
☐	202300000000018	2025	Validado

Código BPIN perteneciente al contrato

	Código BPIN	Año	Estado
☐	202300000000018	2025	Validado

Sistema de Presupuesto y Giro de Regalías (Recuerde que es necesario agregar al menos un CDP si es el caso)

Código CDP	Código BPIN	Tipo	Estado del CDP	Valor Total	Saldo	Valor a utilizar	Estado de la consulta	Estado

No existen resultados que cumplan con los criterios de búsqueda especificados

Entidad Estatal registrada en el SIIF ☐Sí ☑No

CDP/Vigencias Futuras (Recuerde que es necesario agregar al menos un CDP o una AVF Extraordinaria si es el caso)

	Código	Tipo	Estado	Saldo	Valor a utilizar	Código unidad/subunidad ejecutora	Estado	
☐	3225	CDP	No se ha iniciado		36.528.255 COP	22-42-00	-	Editar

Saldo de CDP 0 COP
Saldo de vigencias futuras 0 COP
Saldo total a comprometer 0 COP
Última consulta a SIIF
Fecha de consulta SIIF -

Compromiso presupuestal de gastos

	Código compromiso	Tipo	Fecha compromiso	Estado compromiso	Valor compromiso AVF/CDP	Monto por consumir	Monto presupuestal a liberar	Código Posición de Gasto	Consulta Ejecución	
☐	3225	Presupuestal (CDP)	-	No se ha iniciado	36.528.255 COP	36.528.255 COP	-	-	SIIF	Detalle Editar

Saldo de compromisos CDP 36.528.255 COP
Saldo de compromisos AVF 0 COP
Saldo total comprometido 36.528.255 COP
Última consulta a SIIF
Fecha de consulta SIIF -