



PROSPERIDAD  
PARA TODOS

001628

RESOLUCION No.

DE 2013

07 NOV 2013

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos para reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los empleados del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias

La Directora del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias En ejercicio de sus atribuciones legales, en especial de las conferidas por los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, y

#### CONSIDERANDO

Que de acuerdo con el artículo 18 del Decreto 1567 de 1998 el sistema de estímulos para los empleados se pondrá en funcionamiento a través de los programas de bienestar social y los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades.

Que de acuerdo con el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 cada entidad debe organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, establece que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que de acuerdo con el artículo 69 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar.

Que el artículo 76 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, establece que los planes de Incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que el artículo 77 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, señala que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerá al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 79 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Que para desarrollar el Plan de Incentivos se ha destinado la suma \$ 33.061.500 recursos que están amparados por el certificado de disponibilidad presupuestal No.57113 del 16 de agosto de 2013.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

Resolución No. **001628** de 2013 "Por la cual se adopta el Plan de Incentivos para reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los empleados del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias"

---

## RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO. PLAN DE INCENTIVOS.** Adoptar el Plan de Incentivos institucional anual del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias, en el que se reconocerán las siguientes categorías:

- ✓ Desempeño sobresaliente entendido éste como el reconocimiento al mejor empleado de carrera de la entidad, mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y mejor empleado de libre nombramiento y remoción con base en el resultado de la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior.
- ✓ Mejores equipos de trabajo definidos como el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 77 del Decreto 1227 de 2005.

Colciencias otorgará una exaltación a la antigüedad laboral y un bono a los funcionarios de la entidad que a 30 de noviembre de 2013 hayan cumplido diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), Treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicio de manera continua o el acumulado de varios periodos, mediante un acto presidido por la Directora o por quien ésta delegue.

**ARTICULO SEGUNDO. BENEFICIARIOS.** Los reconocimientos aplican a todos los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de Colciencias de conformidad con lo señalado en el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998. Evaluación

**ARTICULO TERCERO. COMITÉ DE INCENTIVOS.** El Comité de Incentivos estará integrado por el Subdirector de Departamento, el Secretario General, Director de Gestión de Recursos y Logística, un representante de la Comisión de Personal y por una persona designada por la Dirección y tendrá las siguientes funciones:

1. Establecer los criterios de desempate en el evento de presentarse empate en la categoría del desempeño sobresaliente.
2. Establecer el orden de elegibilidad en la categoría del desempeño sobresaliente.
3. Ofrecer los incentivos a los servidores ganadores en la categoría de desempeño sobresaliente y al segundo y tercer lugar en la categoría de mejores equipos de trabajo.
4. Designar el Comité evaluador para la escogencia de los mejores equipos de trabajo.

**ARTICULO CUARTO. CLASIFICACIÓN Y TOPE MÁXIMO DE INCENTIVOS.** Los incentivos se dividen en pecuniarios y no pecuniarios. Los beneficiarios de los incentivos por desempeño individual por evaluación de desempeño sobresaliente y los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar, de conformidad con la normatividad vigente, artículo 33 del Decreto 1567 de 1998 podrán elegir uno de los siguientes incentivos no pecuniarios.

El monto de cada uno de los incentivos no pecuniarios para el desempeño individual por evaluación de desempeño sobresaliente establecidos en el capítulo I de la presente resolución será hasta por la suma de 3 SMLMV.

Resolución No. **001628** de 2013 "Por la cual se adopta el Plan de Incentivos para reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los empleados del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias"

De acuerdo con lo previsto en el artículo 83 del Decreto 1227 de 2005 los equipos de trabajo segundo y tercer lugar podrán escoger de entre los incentivos no pecuniarios relacionados en el artículo décimo tercero de la presente Resolución.

Los incentivos pecuniarios para los equipos de trabajo incluidos en el Capítulo II, de conformidad con el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998 no pueden superar en total los 40 SMLMV.

En atención a lo anterior el equipo de trabajo elegido en primer lugar se hará acreedor a un incentivo pecuniario de 20 SMMLV y a una jornada de integración en un centro vacacional. El segundo puesto tendrá un incentivo no pecuniario hasta de 8 SMLMV y el tercer puesto hasta de 5 SMLMV.

El monto establecido para los incentivos no pecuniarios, se girará directamente a las instituciones legalmente constituidas y seleccionadas por los funcionarios.

## CAPITULO I

### DE LOS INCENTIVOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

**ARTICULO QUINTO. CRITERIO PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS INCENTIVOS.** La evaluación del desempeño sobresaliente será el criterio para la elección del mejor empleado de carrera de la entidad, mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

**ARTICULO SEXTO. REQUISITOS.** Atendiendo lo dispuesto en el artículo 1 de esta Resolución los empleados a quienes se otorguen los incentivos deben cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- ✓ Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de otorgamiento del incentivo (01/02/2012-31/01/2013).
- ✓ De conformidad con el artículo 25 del Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil "Para efectos del reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1567 de 1998 o disposiciones que lo modifiquen".
- ✓ La Comisión Nacional del Servicio Civil estableció en el artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010, la escala de calificación de la evaluación del desempeño laboral del sistema tipo, así:
  - a) **Escala de cumplimiento de los compromisos laborales.** Ésta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:
    1. Nivel Destacado de 90% a 100%
    2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%
    3. Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%

b) **Escala para acceder al Nivel Sobresaliente.** El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales.

001628

Resolución No. de 2013 "Por la cual se adopta el Plan de Incentivos para reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los empleados del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias"

---

- ✓ Colciencias definió en el artículo primero de la resolución interna No.384 de 2012, los factores a utilizar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente, durante el periodo 1 de febrero de 2012 y el 31 de enero de 2013, así:
  1. Por calidad y oportunidad: Entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento de en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.
  2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.
  3. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que generen un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los procedimientos adquiridos.

Estos factores deben reunir los siguientes requisitos:

- ✓ Los aportes, propuestas, iniciativas y valores agregados que se presenten, deben ser distintos a los generados en el cumplimiento de los compromisos laborales acordados.
- ✓ Para el factor 1 se debe demostrar que por lo menos dos de los compromisos laborales acordados fueron cumplidos en un tiempo menor al establecido en el cronograma de trabajo.
- ✓ Para el factor 2 y 3 se debe demostrar una participación igual o mayor al 90% de las actividades desarrolladas o capacitaciones adelantadas.
- ✓ Para el factor 3, se debe demostrar tanto la participación en la capacitación como la generación de un valor agregado. La no presentación de alguna de las dos evidencias da como evaluación NO CUMPLE.

**ARTICULO SEPTIMO. PROCEDIMIENTO.** El proceso de elección y asignación de incentivo, se realizará de la siguiente manera:

- ✓ La Dirección de Gestión de Recursos y Logística, presentará al Comité de Incentivos un informe de los empleados que cumplen con los requisitos exigidos en el artículo anterior.
- ✓ El comité seleccionará de dicho informe al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.
- ✓ El Comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el artículo noveno de la presente Resolución.
- ✓ Los empleados seleccionados escogerán los incentivos de su preferencia.
- ✓ La Directora de la Entidad mediante acto administrativo formalizará la asignación de los incentivos escogidos por los beneficiados.
- ✓ La Dirección de Gestión de Recursos y Logística publicará los resultados a través de uno de los medios de comunicación interno.

## CAPITULO II

### DE LOS INCENTIVOS PARA EQUIPOS DE TRABAJO

**ARTICULO OCTAVO. CONVOCATORIA.** Convocar a las diferentes dependencias de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo concluidos en esta vigencia, enmarcados

Resolución No. **001628** de 2013 "Por la cual se adopta el Plan de Incentivos para reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los empleados del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias"

en los siguientes procesos de la entidad:

<b>Estratégicos</b>	Planeación y seguimiento para el SNCTI
	Planeación, seguimiento y evaluación institucional
	Gestión de Calidad
<b>Misionales</b>	Financiación de Proyectos de CTI y formación avanzada.
	Servicios Científicos y Tecnológicos.
	Gestión Regional
	Gestión Internacional
	Comunicación institucional
	Apropiación Social del Conocimiento
<b>Apoyo</b>	Gestión de personal
	Desarrollo de Personal
	Gestión presupuestal y pagos
	Gestión contable
	Logística
	Atención del ciudadano
	Gestión Documental
	Gestión legal
Gestión servicios informáticos	
<b>Control y Evaluación</b>	Evaluación y control

**ARTICULO NOVENO. REQUISITOS PARA POSTULACION DE EQUIPOS.** Para la postulación de los proyectos institucionales, los equipos de trabajo seguirán las siguientes reglas:

- ✓ Conformar el equipo con empleados del mismo o de diferentes niveles jerárquicos ( asesor, profesional, técnico y asistencial) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de una misma dependencia o distintas dependencias de la entidad.
- ✓ Integrar el equipo con un mínimo de cuatro (4) y un máximo de ocho (8) integrantes. Los integrantes no podrán hacer parte de más de un equipo de trabajo.
- ✓ Presentar máximo una propuesta.

Los equipos de trabajo conformados, inscribirán ante la Dirección de Gestión de Recursos y Logística los proyectos desarrollados en el formato establecido en el artículo décimo primero de esta resolución a mas tardar el martes 26 de noviembre de 2013.

La Dirección de Gestión de Recursos y Logística informará por cualquiera de los medios de comunicación institucional de la entidad los proyectos postulados como también los equipos de trabajo conformados el día 27 de noviembre de 2013.

**PARAGRAFO 2.** Cerradas las inscripciones la Dirección de Gestión de Recursos y Logística o el servidor que se designe coordinará la presentación de los proyectos recibidos ante el Comité evaluador, escogido previamente por el Comité de Incentivos, que se encargará de seleccionar los proyectos y equipos ganadores.

001628

Resolución No. de 2013 "Por la cual se adopta el Plan de Incentivos para reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los empleados del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias"

**ARTICULO DECIMO. FACTORES DE EVALUACIÓN.** Los factores de evaluación serán los establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para otorgar el Premio Nacional de Alta Gerencia así:

- 1. Innovación, creación o adaptación de tecnologías administrativas (20 puntos):**
  - ✓ Desarrollo de nuevas o mejores prácticas que optimicen la realización del trabajo, el desempeño de las funciones o la prestación de los servicios.
  - ✓ Diseño de estrategias tendientes a controlar el trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos con el fin de contribuir al mejoramiento de la gestión y la protección de los recursos de la administración que es uno de los objetivos del sistema de control interno.
  - ✓ Elaboración o realización de actividades de autoprotección, característica del control interno, para propender por una función administrativa transparente y eficiente que garantice el cumplimiento de la constitución, leyes y normas que nos regulan.
  - ✓ Implementación de nuevas o mejores formas de organizar el trabajo, de desempeñar las funciones o de prestar los servicios.
  - ✓ Aportes de la experiencia a la resolución de uno o varios problemas de gestión pública.
  
- 2. Resultado e impacto (50 puntos):**
  - ✓ Describa los cambios favorables que se han presentado en la gestión de la entidad y en la población usuaria o la comunidad en general, demostrándolos con cifras, análisis, estudios o cualquier medio que permita verificar la información.
  - ✓ Presente cifras o información que evidencie el mejoramiento en los niveles de calidad, oportunidad, cobertura, eficiencia y eficacia en la generación de bienes y prestación de servicios relacionados con la experiencia.
  
- 3. Posibilidad de réplica y transferencia a otras entidades (20 puntos):**
  - ✓ Etapas del proyecto – Cómo se ha desarrollado
  - ✓ Actores claves del proceso
  - ✓ Cuáles han sido los factores críticos de éxito
  - ✓ Aprendizajes generados a partir de su implementación
  - ✓ Obstáculos presentados y formas de superarlos
  
- 4. Sustentabilidad en el tiempo (10 puntos):**
  - ✓ Explicar las condiciones técnicas, económicas y sociales que sustentan la experiencia y le permiten mantenerse en el tiempo a pesar de los cambios administrativos y políticos.

**ARTICULO DECIMO PRIMERO. REQUISITOS DE LA PROPUESTA.** Los equipos de trabajo inscritos deberán presentar su propuesta a la Dirección de Gestión de Recursos y Logística en el formato diseñado y con las siguientes especificaciones: fuente Arial 12, interlineado sencillo, numeración de las páginas, tamaño de papel carta (220X297 m.m), máximo cinco (5) hojas por doble cara y los anexos deberán ser de un máximo de cinco (5) hojas por doble cara, la experiencia debe ser presentada siguiendo estrictamente el orden de los literales que se establecen en el formato de informe de presentación anexo a esta resolución y debe estar argollada.

El proyecto contenido en la propuesta debe haber concluido, haber contribuido o tener como finalidad contribuir al cumplimiento efectivo de los planes y programas de la vigencia correspondiente, responder a criterios de innovación o ser un aporte adicional a lo esperado en el marco del cumplimiento funcional.

**ARTICULO DECIMO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN:** El procedimiento de selección deberá

Resolución No. **001628** de 2013 "Por la cual se adopta el Plan de Incentivos para reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los empleados del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias"

---

surtir los siguientes pasos:

- ✓ Sustentación pública de los proyectos ante el equipo evaluador designado previamente por el Comité de Incentivos y los empleados de la Entidad.
- ✓ Selección, por parte del equipo evaluador, de los 3 mejores equipos de trabajo en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- ✓ El Comité de Incentivos ofrecerá a los seleccionados en segundo y tercer lugar los incentivos previstos en el artículo décimo tercero de la presente Resolución.
- ✓ Los equipos de trabajo que ocuparon el segundo y tercer lugar escogen los incentivos de su preferencia, conforme al ítem anterior.
- ✓ La directora de la entidad de acuerdo con lo establecido en el Plan de Incentivos y con el concepto del Equipo evaluador, asignará mediante acto administrativo, los incentivos definidos.

La selección de los equipos se declarará desierta en los siguientes casos: cuando la experiencia presentada por un equipo de trabajo inscrito no cumpla con lo establecido en los artículos noveno y décimo de esta Resolución o cuando ninguno de los proyectos evaluados obtengan el puntaje mínimo aprobatorio.

### CAPITULO III

#### DE LOS INCENTIVOS

**ARTICULO DÉCIMO TERCERO. INCENTIVOS.** Los beneficiarios de los incentivos por desempeño individual por evaluación de desempeño sobresaliente en cualquiera de las categorías y los equipos de trabajo que ocuparon el segundo y tercer lugar, elegirán uno de los siguientes incentivos no pecuniarios:

**1. Comisión al exterior**

Se refiere a la comisión que le otorga el Departamento al funcionario por un término máximo de 30 días para realizar cursos, seminarios, conferencias, talleres, foros, congresos y simposios organizados por una entidad pública o privada internacional en donde medie una invitación a Colciencias, es decir que sea financiada por la Entidad que invita.

**2. Turismo social**

Este incentivo puede ser utilizado dentro del territorio Colombiano o por fuera del país para desplazamiento, alojamiento y manutención del servidor y hasta 2 miembros de su familia.

**3. Uno cualquiera de los siguientes bienes o servicios**

- ✓ Computador portátil, de escritorio o lpad
- ✓ Una inscripción en un gimnasio o un spa de la ciudad por un año.
- ✓ Un curso de escogencia libre para el servidor que puede ser de cocina, artes plásticas y escénicas, costura, pintura, talleres de actuación o canto, o clases de baile, entre otros.

De conformidad con el artículo 70 del decreto 1227 de 2005, para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Los incentivos serán gestionados por el servidor y Colciencias girará los recursos a la institución seleccionada por éste, previo agotamiento del procedimiento establecido para cada caso. El valor del incentivo no pecuniario escogido por el servidor o equipo de trabajo, no podrá exceder los topes máximos dispuestos en el artículo cuarto de esta Resolución.

Resolución No. **001628** de 2013 "Por la cual se adopta el Plan de Incentivos para reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los empleados del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias"

---

Las comisiones de estudios se regirán por las disposiciones legales vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Por expresa disposición de la ley, el incentivo pecuniario será entregado al grupo de trabajo que ocupe el primer lugar.

**ARTICULO DECIMO CUARTO. RECONOCIMIENTO ESPECIAL.** De conformidad con lo establecido en el literal e) del artículo 36 del Decreto 1567 de 1998, todo empleado con desempeño en nivel sobresaliente debe tener un reconocimiento escrito por parte del superior inmediato, el cual se anexará a la hoja de vida.

**ARTICULO DECIMO QUINTO.** La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C.,

**07 NOV. 2013**

**LA DIRECTORA GENERAL**

  
**PAULA MARCELA ARIAS PULGARÍN**

Elaboró Lmzapata  
Revisó Alexander Casallas M.