

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

000247

RESOLUCIÓN No. DE 2014

01 ABR 2014

Por la cual se establece el Plan de Incentivos del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - COLCIENCIAS

En ejercicio de sus funciones y de conformidad con las facultades conferidas por la ley 1286 de 2009 y los numerales 4 y 6 del artículo 5 del Decreto 1904 de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que dentro de las políticas de desarrollo administrativo, en concordancia con los planes institucionales de Colciencias, se contempla la gestión del talento humano como uno de los pilares que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998 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 los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la Entidad, conforme con el artículo 27 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 en el artículo 36 considera que la asignación de los incentivos se basará en registros objetivos para medir el desempeño meritorio y los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño de los empleados y así mismo los resultados del trabajo en equipo como medidas objetivas de la valoración.

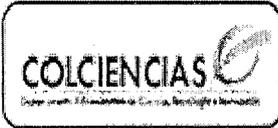
Que de acuerdo con el Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de Incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Que de acuerdo con el Artículo 79 del Decreto 1227 de 2005, cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



PROSPERIDAD
PARA TODOS

000247

Por la cual se establece el Plan de Incentivos del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios para dirimir los empates.

Que se hace necesario establecer para los servidores de COLCIENCIAS los mecanismos de verificación, evaluación y control que permitan garantizar el cumplimiento del Plan Anual de Incentivos, con el fin de motivar a los servidores en su desempeño laboral, mejorar su calidad de vida, promover su desarrollo profesional y personal y reconocer la labor meritoria de los servidores que alcancen el nivel sobresaliente.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

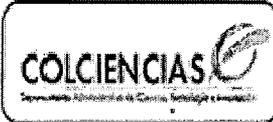
CAPÍTULO PRIMERO

ARTÍCULO PRIMERO. Plan de incentivos: Adoptar el Plan de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios a quienes obtengan calificación en el nivel sobresaliente para:

1. El mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad.
2. Los mejores empleados de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos.
3. El mejor empleado de libre nombramiento.
4. Los mejores equipos de trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO. Incentivos no pecuniarios: Los empleados seleccionados como el mejor de carrera administrativa de la entidad y los mejores de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, al igual que para el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como para los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar, se les otorgará el Incentivo No Pecuniario que sea de su preferencia, escogido dentro de los siguientes:

1. **Turismo social.** Se refiere a programas de turismo social que pueden ser utilizados dentro del territorio nacional o por fuera del país para desplazamiento, alojamiento y manutención del servidor y hasta dos (2) miembros de su familia.
2. **Bienes o servicios:** Se refiere a la entrega de alguno de los siguientes bienes o servicios: un computador portátil, de escritorio o ipad, 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



PROSPERIDAD
PARA TODOS

010247

Por la cual se establece el Plan de Incentivos del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

de cocina, artes plásticas y escénicas, costura, pintura, talleres de actuación o canto o clases de baile, entre otros.

ARTÍCULO TERCERO. Monto de los incentivos no pecuniarios y pecuniarios: El monto máximo de los Incentivos No Pecuniarios será equivalente en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV), a la fecha de la proclamación, así:

El monto de cada uno de los incentivos no pecuniarios para el desempeño individual por evaluación de desempeño sobresaliente establecidos en el artículo anterior será hasta por la suma de tres (3) SMLMV.

Los incentivos pecuniarios para los equipos de trabajo no pueden superar en total los cuarenta (40) SMLMV. En atención a lo anterior, el equipo de trabajo elegido en primer lugar se hará acreedor a un incentivo pecuniario de 20 SMLMV, el cual se reconocerá a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo por partes iguales y a una jornada de integración en un centro vacacional.

El segundo puesto tendrá un Incentivo No pecuniario hasta de ocho (8) SMLMV y el tercer puesto hasta de cinco (5) SMLMV.

El monto establecido para los Incentivos No Pecuniarios, se girará directamente a las instituciones legalmente constituidas y seleccionadas por los funcionarios.

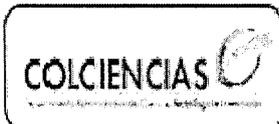
PARAGRAFO 1. A los equipos de trabajo que ocupen el segundo y el tercer lugar, se les reconocerá a cada uno de los integrantes los incentivos no pecuniarios, de acuerdo con la preferencia de cada uno de quienes lo conforman y en forma proporcional.

ARTÍCULO CUARTO.- Los incentivos de que trata la presente resolución no constituyen factor salarial ni prestacional. Su reconocimiento estará amparado por el Certificado de Disponibilidad Presupuestal que para el efecto expida el área financiera de la Dirección de Gestión de Recursos y Logística.

ARTÍCULO QUINTO.- Comité de incentivos. El Comité de Incentivos estará integrado por el Subdirector General, el Secretario General, el Director de Gestión de Recursos y Logística, un representante de la Comisión de Personal y 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.

[Handwritten signature]



PROSPERIDAD
PARA TODOS

000247

Por la cual se establece el Plan de Incentivos del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

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. Establecer los criterios y condiciones para convocar a los equipos de trabajo interesados en inscribir sus proyectos
5. Designar el Comité evaluador para la escogencia de los mejores equipos de trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO

SELECCIÓN MEJORES EMPLEADOS

ARTÍCULO SEXTO. Criterios de selección para el mejor servidor. La aplicación de los incentivos previstos por medio de la presente Resolución, se hará con el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Tener un tiempo de servicio en la Entidad mayor de un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en los cuatro (4) años inmediatamente anteriores, cuando se trate de faltas graves o gravísimas, y en el año inmediatamente anterior si la falta es leve.
- Los servidores inscritos en carrera administrativa deberán acreditar nivel sobresaliente correspondiente al periodo inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

PARÁGRAFO: Para efectos de lo previsto en el presente artículo, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción se escogerá entre los funcionarios del nivel profesional y del nivel asesor que tengan este carácter, conforme con la evaluación obtenida bajo los mismos criterios y con los instrumentos de evaluación del desempeño laboral que se aplican a los empleados de carrera administrativa, de conformidad con lo previsto en el Artículo 78 del Decreto 1227 de 2005.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Procedimiento para selección mejor servidor: El procedimiento para la selección del mejor servidor de carrera administrativa de la Entidad, la del mejor servidor del nivel profesional, técnico y asistencial, con desempeño laboral en el nivel sobresaliente, se procederá de la siguiente manera:

1. Dentro de los primeros quince (15) días del mes de octubre de cada año y con base en el consolidado de evaluación del desempeño laboral del periodo anual inmediatamente anterior, que presenta el Área de Talento Humano, se dará inicio al proceso de selección. Las califica-



Por la cual se establece el Plan de Incentivos del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

- ciones deberán encontrarse dentro del nivel sobresaliente y los empleados deben cumplir con los criterios de selección establecidos en el artículo quinto.
2. El Comité de Incentivos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionará en primer lugar a los mejores empleados de cada nivel, quienes serán aquellos que tengan calificación en el nivel sobresaliente resultante de la evaluación del desempeño laboral.
 3. En caso de empate, para elegir al mejor servidor el Comité de Incentivos tendrá en cuenta el informe presentado por el jefe inmediato en el cual explique el cumplimiento de los factores adicionales, así como su impacto y trascendencia del aporte en su área de desempeño, además de la sustentación que deberán hacer los empleados en caso de que el Comité así lo solicite.
 4. El Comité de Incentivos elegirá al mejor empleado de carrera administrativa, el cual será quien tenga la más alta calificación de acuerdo a los criterios y evaluación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.
 5. El Comité de Incentivos elaborará un acta que deberá estar firmada por todos sus miembros, la cual debe contener los criterios y resultados obtenidos de la evaluación y la remitirá a la Dirección General y a la Dirección de Gestión de Recursos y Logística, con el fin de que mediante acto administrativo motivado se formalice la selección y la asignación de los incentivos.
 6. La Directora de la Entidad mediante acto administrativo formalizará la asignación de los incentivos escogidos por los beneficiados.
 7. 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.

PARÁGRAFO 1: Para la asignación del incentivo al mejor empleado de libre nombramiento y remoción se escogerá entre los funcionarios del nivel profesional y del nivel asesor que tengan este carácter de acuerdo con la evaluación obtenida bajo los mismos criterios y con los instrumentos de evaluación del desempeño laboral que se aplican a los empleados de carrera administrativa, de conformidad con lo previsto en el Artículo 78 del Decreto 1227 de 2005.

PARAGRAFO 2. El mejor servidor de carrera administrativa de la entidad excluye al seleccionado como el mejor del nivel al que éste pertenezca y sólo puede percibir un (1) incentivo.

ARTÍCULO OCTAVO. Selección y divulgación de resultados: Dentro de los primeros quince (15) días del mes de noviembre de cada año, se divulgará a través de la intranet los nombres de los empleados que fueron seleccionados como los mejores empleados de la Entidad.



Por la cual se establece el Plan de Incentivos del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

CAPÍTULO TERCERO

SELECCIÓN MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO NOVENO. Definición: Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

ARTÍCULO DÉCIMO. Conformación. El equipo de trabajo estará conformado por un mínimo de cuatro (4) y máximo de ocho (8) funcionarios, que deberán ser empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, éstos últimos hasta el nivel profesional inclusive. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de Colciencias. No se conformarán equipos de trabajo con personal provisional, ni con contratistas. No podrá participar un mismo integrante en diferentes equipos de trabajo.

PARÁGRAFO. La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo, estará ligada a su vinculación laboral dentro de la Entidad y a la permanencia durante todo el período de desarrollo del proyecto. A los equipos de trabajo se les permitirá, por una sola vez, la recomposición de sus integrantes y/o la reformulación del proyecto, para lo cual se deberá informar, presentando por escrito la solicitud al Comité de Incentivos, a través del área de Talento Humano de la Dirección de Gestión de Recursos y Logística. El Comité deberá pronunciarse sobre su aceptación o rechazo, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Convocatoria: El Comité de Incentivos, anualmente, establecerá los criterios y condiciones para convocar a los equipos de trabajo interesados en inscribir sus proyectos. Dicha convocatoria se realizará a través de la intranet en el mes de mayo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Divulgación del procedimiento: Para el desarrollo, divulgación, e información de las reglas generales de este proceso, el área de Talento Humano de la Dirección de Gestión de Recursos y Logística programará una reunión con los equipos de trabajo y demás funcionarios que estén interesados en adelantar los trámites de inscripción ante el Comité de Incentivos por intermedio de la Dirección de Gestión de Recursos y Logística, para darles a conocer la metodología, temas a desarrollar, el procedimiento, normas que lo regulan y las condiciones generales de participación en este proceso.



Por la cual se establece el Plan de Incentivos del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Requisitos de los integrantes de los equipos para participar de los incentivos institucionales: De acuerdo con el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para acceder a los incentivos previstos en la presente Resolución:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Inscripción. Las inscripciones de los equipos de trabajo para cada vigencia se efectuarán dentro del término establecido por el Comité de Incentivos, de acuerdo con el cronograma que para el efecto se fije, y que podrá ajustarse cuando las circunstancias así lo ameriten, previa la respectiva divulgación a través de la página intranet en el mes de mayo, sin perjuicio de la divulgación que se haga por otros medios.

La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos, la efectuará el Jefe de la Dependencia beneficiada por el proyecto, postulando al equipo de trabajo mediante memorando ante el Comité de Incentivos, a través del área de Talento Humano de la Dirección de Gestión de Recursos y Logística, adjuntando la ficha técnica de inscripción, la ficha técnica de descripción del proyecto y el cronograma de trabajo. La Oficina Asesora de Planeación prestará apoyo en la formulación del proyecto y en el diligenciamiento de las fichas de inscripción y de descripción del proyecto, a los equipos que lo requieran.

PARÁGRAFO. Si dentro del término inicialmente establecido no se inscriben por lo menos dos (2) equipos, este término se prorrogará por ocho días más, de manera que de no contar con este mínimo de equipos inscritos no se adelantará el proceso y se informará de este evento a través de la página intranet.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Requisitos para la inscripción y evaluación de proyectos: Los proyectos deberán cumplir los requisitos que se describen a continuación:

1. El proyecto inscrito para ser evaluado debe haber concluido a más tardar el 15 de octubre de cada año, se deben indicar las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deberán cumplirse en el cien (100)%.
2. En caso de que el proyecto demande mayor tiempo para su desarrollo, máximo podrá contemplar dos vigencias y en tal caso se deberán señalar las etapas, fases o metas que se



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

000247

Por la cual se establece el Plan de Incentivos del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

ejecutarán, teniendo en cuenta que las fases previstas para su desarrollo y ejecución dentro de la actual vigencia deberán cumplirse en el 100% para tener la opción de ser premiado y en tal evento se reconocerá el valor del incentivo en forma proporcional al número de las fases cumplidas en el cien (100) %.

3. El alcance del proyecto debe concretarse al mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales o actividades que generen valor agregado en la gestión institucional.
4. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad. Los proyectos que hayan participado en Planes de Incentivos de años anteriores, no podrán inscribirse.
5. El tema de los proyectos debe ser desarrollado exclusivamente por los miembros del equipo de trabajo conformado e inscrito, enmarcados en los siguientes procesos de la entidad:

| | |
|--------------------------------|---|
| Estratégicos | Planeación y seguimiento para el SNCTI |
| | Planeación, seguimiento y evaluación institucional |
| | Gestión de Calidad |
| Misionales | Financiación de proyectos de CTI y formación avanzada |
| | Servicios científicos y tecnológicos |
| | Gestión Regional |
| | Comunicación Institucional |
| | Gestión Internacional |
| | Apropiación Social del Conocimiento |
| Apoyo | Gestión de Personal |
| | Desarrollo de Personal |
| | Gestión presupuestal y pagos |
| | Gestión Contable |
| | Atención al Ciudadano |
| | Logística |
| | Gestión Documental |
| | Gestión legal |
| Gestión servicios informáticos | |
| Control y evaluación | Evaluación y control |

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. 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:



Por la cual se establece el Plan de Incentivos del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

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 varios problemas de gestión pública.

2. Resultado e impacto (50 puntos):

- Describir 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.
- Presentar 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)

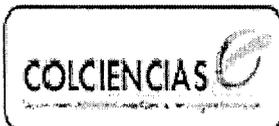
- Etapas del proyecto - Como se ha desarrollado
- Actores claves del proceso
- Factores críticos de éxito
- Aprendizajes generados a partir de su Implementación
- Obstáculos presentados y formas de superarlos

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.

PARÁGRAFO. Al cierre de las inscripciones de los equipos, el Comité de Incentivos a través del área de Talento Humano de la Dirección de Gestión de Recursos y Logística, le informará a cada uno de ellos sobre los proyectos inscritos, que fueron admitidos para concursar.

ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO. Procedimiento de selección y evaluación: Atendiendo el cronograma que se haya establecido para llevar a cabo el proceso de evaluación y selección de



PROSPERIDAD
PARA TODOS

000247

Por la cual se establece el Plan de Incentivos del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

los mejores equipos de trabajo, el Comité de Incentivos solicitará a los equipos de trabajo inscritos que presenten un informe de avance de los respectivos proyectos, a través del cual se pretende evaluar su formulación y cumplimiento del cronograma.

El Comité de incentivos remitirá información al Comité evaluador designado para que éste emita su calificación sobre el cumplimiento de los factores de evaluación definidos en el artículo décimo sexto teniendo en cuenta la coherencia entre lo planteado en la ficha de descripción y el desarrollo del proyecto y el impacto del proyecto planteado en la ficha técnica de inscripción.

Una vez recibido por parte del Comité de Incentivos, el informe de evaluación del Comité Evaluador, el área de Talento Humano de la Dirección de Gestión de Recursos y Logística, comunicará por escrito recomendaciones y observaciones a cada uno de los equipos de trabajo.

PARÁGRAFO. La selección de los equipos se declarará desierta cuando ninguno de los equipos de trabajo cumpla con lo establecido en los artículos décimo, décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto de esta resolución o cuando ninguno de los proyectos evaluados obtenga el puntaje mínimo aprobatorio.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Los aspectos no contemplados en esta Resolución, serán atendidos conforme a las normas legales vigentes expedidas o que se expidan sobre la materia.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución 001628 de 2013.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los **01** ABR 2014


PAULA MARCELA ARIAS PULGARÍN
Directora General

Proyectó Ingrid Marcela Barrera Correa – Abogada DGRL/ Talento Humano
Revisó. Angela Maria González Lozada – Directora Gestión Recursos y Logística
VoBo: Liliana Maria Zapata – Secretaria General