

RESOLUCION No. 00820 DE 2012

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

El Director 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 567 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 formulan 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 \$ 13.600.800 recursos que están amparados por el certificado de disponibilidad presupuestal No.22712 del 3 de abril de 2012.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. PLAN DE INCENTIVOS. Adoptar el Plan de Incentivos institucional anual para reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los empleados del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias.

**CAPITULO I
DE LOS INCENTIVOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

ARTICULO SEGUNDO. COBERTURA. Los incentivos al desempeño individual se aplican a todos los empleados de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos de la entidad y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial de conformidad con lo señalado en el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998.

ARTICULO TERCERO. REQUISITOS PARA ASPIRAR A LOS INCENTIVOS. Los empleados deben reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos de la institución:

- 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 la selección (01/02/2011-31/02/2012).

PARAGRAFO 1. 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."

PARAGRAFO 2. 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 y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

1. Evaluación de la gestión por dependencias.
2. Por calidad y oportunidad.
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.

6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.

PARAGRAFO 3. Colciencias definió en el artículo quinto de la resolución interna No.0058 de 2011, los siguientes factores a utilizar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente, durante el período 1 de febrero de 2011 y el 31 de enero de 2012:

1. 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.
2. 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.
3. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria como comités, brigadas de salud, grupos de apoyo, grupos de investigación, implementación de sistema de calidad entre otros; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

ARTICULO CUARTO. FACTORES DE EVALUACION DEL MERITO PARA LA SELECCION. La elección del mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad se hará entre los que obtengan las más altas calificaciones de cada nivel, de acuerdo con lo establecido en el artículo 79 del Decreto 1227 de 2005.

ARTICULO QUINTO. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCION. El proceso de selección del mejor empleado de carrera de la entidad, mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y mejor empleado de libre nombramiento y remoción, se realizará de la siguiente manera:

Dentro de los 20 días hábiles del mes de agosto de 2012, el Comité de Incentivos establecerá el procedimiento para dirimir los empates que se presenten en el primer lugar entre dos o más funcionarios en el momento de la selección.

Dentro de los 10 días hábiles siguientes al establecimiento del procedimiento para dirimir los empates, la Dirección de Gestión de Recursos y Logística, presentará al Comité de Incentivos un informe de los empleados que cumplen con los requisitos exigidos para que realicen la elección.

Dentro de los 10 días hábiles siguientes a la elección, el Comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el presente Plan, para que escojan el de su preferencia.

El Comité de Incentivos dentro de los 10 días hábiles siguientes a la escogencia de los incentivos por parte de los seleccionados, le informará al Director de la entidad para que mediante acto administrativo formalice la selección y asignación de incentivos.

La Dirección de Gestión de Recursos y Logística, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la expedición del acto administrativo en donde se formalice la selección y asignación de los incentivos, publicará los resultados a través de uno de los medios de comunicación interno.

ARTICULO SEXTO. PROCEDIMIENTO PARA DIRIMIR EMPATES. En caso de presentarse empate en el porcentaje obtenido por dos o más funcionarios y que corresponda al primer lugar de la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad y de los diferentes niveles jerárquicos, el comité de incentivos determinará los criterios para dirimir los empates.

ARTICULO SEPTIMO. INCENTIVOS. Los funcionarios seleccionados como el mejor de carrera de la entidad, mejor de carrera de cada nivel jerárquico y mejor de libre nombramiento y remoción, 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.

2. **Plan Turístico**

Este incentivo puede ser utilizado dentro del territorio Colombiano o por fuera del país para desplazamiento, alojamiento y manutención.

3. **Beca para educación formal y no formal**

Este incentivo comprende las modalidades de educación formal (formación técnica, tecnológica, universitaria de pregrado y formación universitaria de postgrado en los niveles de especialización y maestría) siempre que el plan de educación esté debidamente aprobado y acreditado por las autoridades competentes como también las modalidades de educación no formal (diplomados, cursos, seminarios y talleres) dentro del territorio nacional a elección del funcionario seleccionado.

4. **Computador portátil o de escritorio**

Este incentivo se otorgará hasta por el monto establecido en el artículo noveno de la presente resolución.

5. **Curso en cualquier idioma**

Este incentivo puede ser utilizado para iniciar o perfeccionar cualquier idioma en una institución educativa dentro del territorio Colombiano.

6. **Reconocimiento público**

Este incentivo tiene el propósito de exaltar y destacar el desempeño y la labor meritoria realizada por los funcionarios seleccionados a través de la divulgación en dos medio de comunicación institucional tales como página web, internet y carteleras.

PARAGRAFO 1. Las comisiones de estudios se regirán por las disposiciones legales vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

PARAGRAFO 2. Todos los empleados seleccionados recibirán un reconocimiento mediante un acto presidido por el Director o Subdirector de la entidad.

ARTICULO OCTAVO. Los empleados que obtengan una calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño, tendrán un reconocimiento por escrito del jefe inmediato con copia a la hoja de vida.

ARTICULO NOVENO. MONTO DE LOS INCENTIVOS. El monto de cada uno de los incentivos no pecuniarios establecidos en el artículo séptimo de la presente resolución será hasta por la suma de dos salarios mínimos legales vigentes (\$1.133.400)

PARAGRAFO. El monto establecido para los incentivos no pecuniarios, se girará directamente a las instituciones

legalmente constituidas y seleccionadas por los funcionarios.

CAPITULO II DE LOS INCENTIVOS PARA EQUIPOS DE TRABAJO

ARTICULO DECIMO. DEFINICIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO. Se entiende por equipo de trabajo 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.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. CONFORMACION DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para conformar los equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

Los equipos de trabajo se podrán conformar con empleados del mismo o de diferentes niveles jerárquicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o distintas dependencias de la entidad.

Cada equipo de trabajo deberá estar conformado por un mínimo de cuatro (4) y un máximo de seis (6) integrantes.

Cada equipo puede presentar máximo una propuesta.

Los integrantes no podrán hacer parte de más de un equipo de trabajo.

PARAGRAFO. La Dirección de Gestión de Recursos y Logística, verificará los requisitos antes señalados; el no cumplimiento de estos requisitos inhabilita al equipo de trabajo para la inscripción formal del proyecto.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO. CONVOCATORIA. Convocar a los funcionarios del Departamento a presentar propuestas que no generen para su desarrollo ningún costo para la entidad en las siguientes áreas temáticas de trabajo para que sean desarrolladas a través de los equipos de trabajo conformados ante la Dirección de Gestión de Recursos y Logística:

Misionales:

Apoyo a la formación para la ciencia, la tecnología y la innovación
Consolidación de capacidades para CTI
Transformación productiva mediante la incorporación del conocimiento
Consolidar la institucionalidad del SNCTI
Fomento a la apropiación social de la CTI en la sociedad colombiana
Dimensiones regional e internacional de la CTI

Transversales:

- Planeación estratégica
- Gestión Financiera
- Gestión del Talento Humano

00820

Resolución No. de 2012 "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"

Gestión Administrativa
Gestión de la calidad
Gestión legal
Control interno
Racionalización de trámite

ARTICULO DECIMO TERCERO. INSCRIPCION DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Los equipos de trabajo conformados, inscribirán ante la Dirección de Gestión de Recursos y Logística los proyectos a desarrollar de acuerdo con el formato diseñado para tal fin.

PARAGRAFO 1. Cerradas las inscripciones la Dirección de Gestión de Recursos y Logística verificará el cumplimiento de los requisitos para la conformación de los equipos contemplados en el artículo décimo primero y coordinará la presentación de los proyectos recibidos ante el Comité de Incentivos, quien se encargará de evaluar su pertinencia para la entidad y sugerir los ajustes necesarios.

PARAGRAFO 2. La Dirección de Gestión de Recursos y Logística informará a los equipos de trabajo los proyectos que fueron admitidos.

ARTICULO DECIMO CUARTO. CRONOGRAMA. Los equipos de trabajo que se conformen se registrarán por el cronograma de trabajo definido por la Dirección de Gestión de Recursos y Logística.

ARTICULO DECIMO QUINTO. INFORME DE PRESENTACION. Los equipos de trabajo inscritos deberán presentar un informe final ante la Dirección de Gestión de Recursos y Logística de acuerdo al formato diseñado para tal fin con las siguientes especificaciones:

Fuente Arial 12
Interlineado sencillo

Numeración de las páginas

Tamaño de papel carta (220X297 m.m)

El informe no podrá superar las diez (10) 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.

Debe estar debidamente argollado o empastado.

ARTICULO DECIMO SEXTO. FACTORES DE EVALUACIÓN PARA LA SELECCION. Para la selección se adoptarán los criterios de evaluación establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para otorgar el Premio Nacional de Alta Gerencia que es el incentivo por medio del cual se reconoce actualmente a los organismos y entidades que se destacan por presentar experiencias exitosas en aquellos aspectos que se consideran prioritarios para la consolidación del modelo de gestión pública Colombiana.

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.

Implementación de nuevas o mejores formas de organizar el trabajo, de desempeñar las funciones o de prestar los servicios.

Apropiación de nuevos comportamientos y actitudes frente a la realización del trabajo, el desempeño de

las funciones o la prestación de 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

Acciones 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 SEPTIMO. SELECCIÓN MEJORES EQUIPOS. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

El proyecto inscrito para ser evaluado por el Comité de Incentivos debe haber concluido.

Los equipos de trabajo inscritos, deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante el Comité de Incentivos y los empleados de la entidad.

El Comité de Incentivos seleccionará a los 3 equipos de trabajo que se encuentren en niveles de Excelencia en su desempeño.

La selección de los equipos se declarará desierta en los siguientes casos: cuando solo se inscriba un equipo de trabajo, cuando ninguno de los equipos inscritos desarrolle el proyecto admitido o cuando ninguno de los proyectos evaluados obtengan el puntaje mínimo aprobatorio.

El Director 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.

ARTICULO DECIMO OCTAVO. INCENTIVOS. Establecer los siguientes incentivos pecuniarios para los equipos de trabajo que sean elegidos en primero, segundo y tercer lugar.

Primer puesto: 6 SMMLV (\$ 3.400.200)

Segundo Puesto: 4 SMMLV (\$ 2.266.800)

Segundo Tercer: 2 SMMLV (\$ 1.133.400)

Resolución No.

00320

de 2012 "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 NOVENO. COMITÉ DE INCENTIVOS. El Comité de Incentivos para seleccionar a los mejores equipos de trabajo estará integrado por el Secretario General, Director de Redes del Conocimiento, Director de Gestión de Recursos y Logística, Jefe de Oficina de Control Interno, Jefe de Oficina de Planeación y un representante principal de la Comisión de Personal quienes podrán solicitar la asesoría de consultores internos o externos a la entidad para el proceso de selección.

CAPITULO II OTROS INCENTIVOS

ARTÍCULO VIGESIMO. RECONOCIMIENTOS. Se entienden por reconocimientos la expresión de satisfacción por parte del jefe, colegas o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado.

ARTÍCULO VIGESIMO PRIMERO. BENEFICIARIOS. Los reconocimientos aplican a todos los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de Colciencias sin importar el nivel jerárquico en que se ubique el empleo que desempeña.

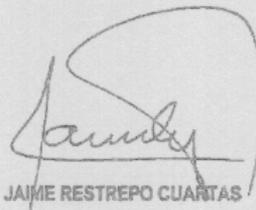
ARTÍCULO VIGESIMO SEGUNDO. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL. Es la exaltación que se hará a los funcionarios de Colciencias que han prestado honrosamente sus servicios a la entidad por un número determinado de años.

ARTÍCULO VIGESIMO TERCERO. PERIODICIDAD DEL RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL. Colciencias otorgará a los funcionarios de la entidad que a 20 de noviembre de 2012 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, un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral, la cual se hará mediante un acto presidido por el Directo o Subdirector de la entidad.

ARTICULO VIGESIMO CUARTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., 16 JUN 2012



JAI ME RESTREPO CUARTAS

EL DIRECTOR GENERAL

Propón:
Revisó:

Superiora Patricia Ossa
Asesorador Cecilia Li