RESOLUCIÓN 1157 **DE 2020**
27 OCT. 2020

"Por la cual se modifica y adiciona la Resolución No. 336 de 2020, que adopta disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación"

LA SECRETARIA GENERAL (E) DEL MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

En uso de sus atribuciones legales, en especial las establecidas en el Decreto 2226 de 2019 y en la Resolución No. 0242 de 2020 y,

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y en concordancia con los planes institucionales del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en adelante el Ministerio, se contempla la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano como uno de los pilares para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para losEempleados del Estado"*, define el Sistema de Capacitación como el *"conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (…)"*

Que el numeral 3 del artículo 3° ibidem, dispone que cada entidad tiene el deber de ejecutar internamente las políticas impartidas por el Gobierno Nacional, formular los planes internos y participar en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos.

Que el artículo 5° del citado Decreto Ley 1567 de 1998 establece como objetivos de la capacitación, las siguientes: *"a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos; b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público; c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades; d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales; e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa."*

Que el artículo 16, literal e) del mismo cuerpo normativo establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el mencionado Decreto en su artículo 19, establece que las entidades públicas regidas por las disposiciones contenidas en él, están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas

de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 26 del citado Decreto Ley 1567 de 1998, prevé que los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

I. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral y

II. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, los cuales se estructurarán a través de planes de incentivos. Respecto de estos, el artículo 30 del citado Decreto establece que podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios. De igual forma, dispone que tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública -, establece y compila disposiciones relacionadas, entre otras, con los planes de capacitación que deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Así mismo, los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Finalmente, se dispuso que los recursos con que cuente la administración para capacitación, deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015 dispone que cada entidad establecerá el procedimiento para la selección y evaluación de los mejores equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Que el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019 modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998, estableciendo, con relación a la profesionalización del servicio público, que los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Que mediante la Resolución No. 336 del 12 de marzo de 2020 se adoptaron disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos al interior del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Que el 28 de septiembre de 2020 se suscribió Acuerdo Colectivo entre la Comisión Negociadora del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Comisión Negociadora de ASOMINCIENCIAS, en el que se pactaron compromisos relacionados con el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la Entidad y actividades del Plan Institucional de Capacitación.

"Por la cual se modifica y adiciona la Resolución No. 336 de 2020, que adopta disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación"

Que de conformidad con lo establecido en el literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y en el literal h) del artículo 4° del Acuerdo 001 de 2019 – Reglamento de la Comisión de Personal de la Entidad, dicho cuerpo colegiado realizó recomendaciones en la elaboración de la presente Resolución.

Que en sesión virtual del 23 de octubre de 2020, el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional aprobó la modificación y adición de la Resolución No. 336 de 2020, orientada a garantizar un bienestar colectivo que redunde en la calidad de vida de los servidores públicos del Ministerio.

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificar los artículos 26 a 46, relacionados con el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, de la Resolución No. 336 de 2020, así:

"SELECCIÓN DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 26. OBJETIVO. *Incentivar, reconocer y otorgar estímulo al desempeño en niveles de excelencia, a equipos de trabajo conformados por los servidores públicos establecidos en la presente Resolución, a través de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.*

ARTÍCULO 27. DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO. *Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de servidores públicos que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando sus habilidades individuales, para la consecución de un resultado concreto, que contribuya en el cumplimiento del plan estratégico del Ministerio, sus planes de acción y sus objetivos misionales e institucionales.*

PARÁGRAFO. *Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias del Ministerio.*

ARTÍCULO 28. DEFINICIÓN DE PROYECTO. *El proyecto consiste en un conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas, orientadas a resolver un problema, satisfacer una necesidad o modificar una situación, que contribuya a mejorar el uso de los recursos, la prestación del servicio, o el cumplimiento de los objetivos misionales del Ministerio.*

ARTÍCULO 29. PERTINENCIA DEL PROYECTO. *Se entenderá por pertinencia la correspondencia que tiene el proyecto con el propósito del Ministerio, en la medida que su desarrollo aporte al cumplimiento del plan estratégico del Ministerio, sus planes de acción y sus objetivos misionales e institucionales.*

ARTÍCULO 30. EJES TEMÁTICOS. *Los ejes temáticos sobre los cuales los equipos de trabajo podrán proponer proyectos serán:*

1. ***Planeación Estratégica:*** *proyectos que desarrollen actividades, acciones o estrategias adicionales que contribuyan al cumplimiento del Plan Estratégico, planes de acción o misión del Ministerio.*

2. ***Cambio y Cultura Organizacional:*** *proyectos orientados al fortalecimiento de la práctica de valores y cultura institucionales, establecidos en el Ministerio, resaltando el trabajo colaborativo, incrementando el sentido de pertenencia y compromiso en la eficiente y eficaz prestación de servicio.*

3. ***Mejoramiento de Procesos:*** *proyectos orientados a la adopción de mejores prácticas y estrategias que promuevan el desarrollo y la innovación en los procesos del Ministerio, que contribuyan a optimizar la prestación del servicio.*

PARÁGRAFO PRIMERO. *En el evento que el proyecto contemple el desarrollo de aplicativos tecnológicos, deberá acompañarse de un concepto técnico de viabilidad y pertinencia del Jefe de la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *En el caso en que el Jefe de la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información haga parte de algún equipo de trabajo, se designará a un servidor público del Ministerio idóneo en el tema, para emitir el concepto técnico.*

ARTÍCULO 31. ETAPAS DEL PROYECTO. *El proyecto deberá surtir las siguientes etapas:*

1. *Etapa de formulación del proyecto: es el proceso de escritura del proyecto a desarrollar, por parte del equipo de trabajo, conforme a las pautas, definiciones y procedimientos establecidos por el Ministerio.*

2. *Etapa de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto: es el proceso mediante el cual se realizan las diferentes actividades que contempla el proyecto formulado. Tendrá el acompañamiento de los servidores públicos, colaboradores o personal externo conocedores del tema, designados por el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional, para cada equipo de trabajo. Esta fase tendrá una duración mínima de tres (3) meses y, en todo caso, no podrá superar la fecha definida en el cronograma que se establezca cada año.*

ARTÍCULO 32. ETAPAS DE LA CONVOCATORIA*. Serán etapas de la convocatoria para la selección de los mejores equipos de trabajo:*

1. *Convocatoria.*
2. *Publicación y divulgación de la convocatoria.*
3. *Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.*
4. *Verificación de requisitos.*
5. *Observaciones y ajustes.*
6. *Reclamaciones.*
7. *Publicación de admitidos y no admitidos.*
8. *Ejecución del proyecto y presentación del Informe Final.*

9. *Presentación y sustentación del proyecto.*
10. *Evaluación.*
11. *Expedición del acto administrativo de ganadores.*
12. *Premiación.*

ARTÍCULO 33. REQUISITOS DEL PROYECTO. *El proyecto presentado por el Equipo de Trabajo debe cumplir los siguientes requisitos:*

1. La iniciativa propuesta por el equipo de trabajo debe estar registrada en el banco de ideas de proyectos definido y actualizado por la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional y aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional. El número de la idea del Banco de Ideas de proyecto debe estar relacionado de manera específica.

2. Formular el proyecto en el formato establecido en la plataforma tecnológica vigente.

3. Inscribir el proyecto en los plazos establecidos en el cronograma de la convocatoria para la selección del mejor equipo de trabajo, que se establezca cada año.

4. Los proyectos inscritos no podrán corresponder a:

i) Compromisos y resultados laborales concertados en el marco de la evaluación de desempeño de los servidores públicos que hacen parte del equipo de trabajo, ni de otros servidores. La Dirección de Talento Humano será la encargada de proporcionar los insumos al Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto para el análisis de este punto.

ii) Iniciativas estratégicas o tareas programadas y en ejecución en el Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Institucional vigentes al momento de la convocatoria.

iii) Una idea de proyecto del Banco que haya sido premiada o ejecutada por el Ministerio y presentada por otro equipo de trabajo. La Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional será la encargada de proporcionar los insumos al Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto para el análisis de este punto.

iv) Objeto de consultorías contratadas por el Ministerio, con excepción de proyectos que dan continuidad a acciones desarrolladas con anterioridad, evidenciando claramente el aporte innovador que fortalezca el proyecto. La Secretaría General, la Dirección Administrativa y Financiera y la Dirección de Inteligencia de Recursos de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CTeI) proporcionarán la información respectiva al Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto para el análisis de este punto.

5. No generar erogación o carga presupuestal al Ministerio.

6. Para proyectos que contemplen el desarrollo de aplicativos tecnológicos, se debe contar con el concepto técnico favorable de viabilidad y pertinencia por parte del Jefe de la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información, o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO PRIMERO. *Los proyectos presentados por parte de los Equipos de Trabajo deberán cumplir con todos los requisitos señalados anteriormente, so pena de ser inadmitidos por parte del Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *Los proyectos presentados en el marco del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo, así hayan recibido o no incentivos pecuniarios o no pecuniarios establecidos en el artículo 18 de la presente Resolución, no podrán tenerse en cuenta para realizar solicitudes de reconocimientos salariales o no salariales.*

ARTÍCULO 34. REQUISITOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA CONFORMAR LOS EQUIPOS DE TRABAJO. *Los servidores públicos deben reunir los siguientes requisitos para conformar los equipos de trabajo:*

1. *Ser empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.*
2. *Acreditar tiempo de servicio continuo en el Ministerio, no inferior a un (1) año.*
3. *No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.*
4. *Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior y evaluación satisfactoria en los Acuerdos de Gestión, si el servidor tiene la calidad de gerente público.*

De igual forma, para la conformación de equipos de trabajo, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. *El equipo de trabajo estará conformado por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) servidores públicos, en donde uno de los integrantes será el líder y vocero del equipo.*
2. *Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser de una misma dependencia o de distintas dependencias del Ministerio, no pudiendo participar un mismo integrante en diferentes equipos de trabajo.*
3. *Los equipos de trabajo podrán estar conformados por servidores públicos de diferente o del mismo nivel jerárquico.*

PARÁGRAFO PRIMERO. *Los requisitos relacionados en el presente artículo deben cumplirse en su totalidad, so pena de ser inadmitidos.*

Así mismo, los proyectos que se presenten por fuera de los términos establecidos en la convocatoria, de acuerdo con lo informado por parte de la Dirección de Talento Humano, serán rechazados de plano por el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. *La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo, estará sujeta a la permanencia en el Ministerio durante el período de ejecución del proyecto. A los equipos de trabajo se les permitirá, por una única vez, la recomposición de sus integrantes durante la fase de ejecución presentando por escrito la solicitud debidamente justificada a la Dirección de Talento Humano.*

PARÁGRAFO TERCERO. *Se tendrán en cuenta los cargos que ocupen los servidores públicos al momento de realizar la inscripción del proyecto.*

ARTÍCULO 35. CRITERIOS PARA EVALUAR LA CALIDAD Y PERTINENCIA DEL PROYECTO. *Los criterios para verificar la calidad y pertinencia del proyecto son:*

1. *El proyecto debe ser coherente en su integralidad con el objetivo, problema, actividades previstas, recursos y cronograma.*
2. *El proyecto tiene correspondencia con la misión del Ministerio.*
3. *El proyecto se enmarca en alguno de los ejes temáticos definidos en el artículo 30 de la presente Resolución.*

PARÁGRAFO. *Respecto a los criterios para evaluar la calidad y pertinencia de los proyectos, el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto podrá realizar observaciones y/o sugerencias a los proyectos presentados por los equipos de trabajo, para que se realicen los ajustes pertinentes. Estos ajustes se deberán realizar por los equipos de trabajo a los tres (3) días hábiles siguientes al envío de la comunicación que realice el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto. Una vez realizados los ajustes, se comunicarán los resultados del proceso de verificación.*

ARTÍCULO 35-A. CRITERIOS PARA EVALUAR LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO. *Los criterios para evaluar la formulación del proyecto son los siguientes:*

1. *Se hace una definición clara y precisa del objetivo general y los objetivos, que dan respuesta a la problemática identificada.*
2. *Las actividades y productos esperados son adecuados para el logro del objetivo del proyecto.*
3. *Los recursos previstos para ejecutar el proyecto se encuentran claramente definidos, son verificables y pertinentes para ejecutar el proyecto.*
4. *Los indicadores formulados son adecuados para medir el seguimiento del proyecto.*

PARÁGRAFO. *Respecto a los criterios para evaluar la formulación del proyecto, el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto podrá realizar observaciones y/o sugerencias a los proyectos presentados por los equipos de trabajo, para que se realicen los ajustes pertinentes. Estos ajustes se deberán realizar por los equipos de trabajo a los tres (3) días hábiles siguientes al envío de la comunicación que realice el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto. Una vez realizados los ajustes, se comunicarán los resultados del proceso de verificación.*

ARTÍCULO 36. EQUIPO DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS Y EVALUACIÓN DE CALIDAD Y PERTINENCIA DEL PROYECTO. *Será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación de la Dirección de Talento Humano, así como verificar la calidad y pertinencia del proyecto atendiendo los criterios establecidos en la presente Resolución.*

Este equipo estará conformado por:

a. Un servidor público de la Secretaría General.
b. Dos servidores públicos, designados cada uno por el respectivo Viceministro.
c. Un servidor público de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional.
d. Un representante de la Comisión de Personal.

***PARÁGRAFO**. La Dirección de Talento Humano será la responsable de comunicar todas las actuaciones relacionadas con este proceso y realizará el acompañamiento necesario durante todo el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo.*

***ARTÍCULO 37. RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS Y EVALUACIÓN DE CALIDAD Y PERTINENCIA DEL PROYECTO.** Son responsabilidades de este Equipo:*

1. *Verificar el cumplimiento de los requisitos del proyecto establecidos en el artículo 33 de la presente Resolución.*
2. *Verificar el cumplimiento de los requisitos por parte de los servidores públicos para la conformación de los equipos de trabajo, definidos en el artículo 34 de la presente Resolución.*
3. *Verificar el cumplimiento de los criterios de calidad y pertinencia del proyecto, definidos en el artículo 35 de la presente Resolución.*
4. *Verificar los criterios para evaluar los proyectos establecidos en el artículo 35-A de la presente Resolución.*
5. *Realizar las observaciones y/o sugerencias que consideren pertinentes, únicamente frente a los criterios establecidos en los artículos 35 y 35-A de la presente Resolución.*
6. *Atender oportunamente las inquietudes y reclamaciones contra los resultados de verificación de requisitos mínimos de conformación y calidad y pertinencia del proyecto, que se presenten en el desarrollo del proceso de verificación.*
7. *Una vez se resuelvan las reclamaciones contra los resultados de verificación de requisitos mínimos de conformación y calidad y pertinencia del proyecto, presentar un informe a la Dirección de Talento Humano indicando el resultado de la verificación de los requisitos, así como la información pertinente de las reclamaciones que se pudieren presentar. Este informe deberá remitirse dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación del listado definitivo de admitidos y no admitidos.*
8. *Elaborar todos los documentos, actas, comunicaciones, etc., en el ejercicio de verificación de requisitos y evaluación de calidad y pertinencia del proyecto.*

***ARTÍCULO 37A. PROCESO DE SELECCIÓN DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DESIERTO**. Si de acuerdo con lo conceptuado por parte del Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto, se evidencia que los proyectos presentados por los equipos de trabajo no cumplen con los criterios establecidos en la presente Resolución, se declarará el proceso de selección desierto en cada vigencia, lo cual se informará a toda la comunidad del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.*

PARÁGRAFO. *Al declararse desierto el proceso de selección de mejores equipos de trabajo en la respectiva vigencia, los recursos destinados al otorgamiento de incentivos en el marco de dicho proceso, se utilizarán en actividades del Plan de Bienestar, en beneficio de todos los servidores públicos de la Entidad.*

ARTÍCULO 38. PUBLICACIÓN DEL LISTADO DEFINITIVO DE EQUIPOS DE TRABAJO ADMITIDOS E INADMITIDOS. *La Dirección de Talento Humano, publicará oficialmente a través de la intranet del Ministerio, los resultados definitivos de verificación de requisitos de conformación de equipos de trabajo y de calidad y pertinencia del proyecto e informará, mediante correo electrónico, los resultados a cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo. Esta publicación se realizará conforme al cronograma que se establezca.*

ARTÍCULO 39. DESIGNACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS, COLABORADORES O PERSONAL EXTERNO CONOCEDORES DEL TEMA PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. *El Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional, designará los servidores públicos, colaboradores o personal externo conocedores del tema que acompañarán, de manera permanente, a los equipos de trabajos durante la fase de ejecución y seguimiento del proyecto.*

PARÁGRAFO: *Al finalizar la fase de ejecución y seguimiento del proyecto, los servidores públicos, colaboradores o personal externo conocedores del tema que fueron designados, deberán allegar a la Dirección de Talento Humano, todos los soportes documentales pertinentes que evidencian el apoyo constante a los equipos de trabajo.*

ARTÍCULO 40. ESTRUCTURA PARA LA PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO. *El equipo de trabajo debe presentar un informe final de la ejecución del proyecto que contenga mínimo los siguientes aspectos:*

1. *Título del Proyecto.*
2. *Eje temático sobre el cual se ejecutó el proyecto.*
3. *Integrantes del equipo y rol dentro del proyecto.*
4. *Descripción de la problemática.*
5. *Objetivo general y específicos del proyecto.*
6. *Actividades desarrolladas en la ejecución del proyecto.*
7. *Resultados y productos obtenidos.*
8. *Riesgos y dificultades identificados durante la ejecución del proyecto, describiendo la forma que fueron abordados y su impacto en la ejecución del mismo.*
9. *Conclusiones.*
10. *Recomendaciones para la implementación del proyecto.*
11. *Anexos (soportes del desarrollo de reuniones, actas, productos, oportunidades de mejora, o cualquier otro que esté relacionado).*

ARTÍCULO 41. EQUIPO EVALUADOR DE PROYECTOS. *Será el encargado de evaluar y calificar el informe final de los proyectos presentados por los equipos de trabajo, la sustentación pública y elaborar el*

informe respectivo de los resultados de la evaluación para ser presentados al Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional. Este equipo estará conformado por:

a. Dos Directores Técnicos designados cada uno, por el respectivo Viceministro del Ministerio.
b. El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional.
c. El Director Administrativo y Financiero.
d. Un delegado de la Comisión de Personal.
e. Un delegado externo invitado por el Ministro.

***PARÁGRAFO**. El Equipo Evaluador de Proyectos deberá tener acceso oportuno a toda la información relacionada con los proyectos, como los soportes del desarrollo de reuniones, actas, productos, oportunidades de mejora, o cualquier otro que esté relacionado, lo cual será garantizado por la Dirección de Talento Humano.*

***ARTÍCULO 42. RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO EVALUADOR DE PROYECTOS.** Son responsabilidades de este Equipo:*

1. *Leer, estudiar y revisar detalladamente los documentos presentados por los equipos de trabajo.*
2. *Asistir a la sustentación pública programada.*
3. *Evaluar y calificar el desempeño de los equipos de trabajo admitidos, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el artículo 44 de la presente Resolución.*
4. *Presentar informe final al Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional sobre los resultados de la evaluación y las oportunidades de mejora y recomendaciones, que permitan fortalecer el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo, una vez se hayan publicado los resultados definitivos.*
5. *Atender oportunamente las inquietudes y reclamaciones que se presenten en el desarrollo de esta etapa.*

***PARÁGRAFO**. La Dirección de Talento Humano será la responsable de comunicar todas las actuaciones al Equipo Evaluador de Proyectos.*

***ARTÍCULO 43. SUSTENTACIÓN EN PÚBLICO.** Los equipos de trabajo presentarán sus proyectos ante el Equipo Evaluador y ante los servidores públicos del Ministerio en la fecha prevista en el cronograma establecido.*

Para la sustentación se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

1. *El equipo de trabajo contará con un tiempo máximo de cuarenta y cinco (45) minutos para la presentación del proyecto.*
2. *El equipo debe presentarse con todos sus integrantes, en el horario indicado previamente a través del correo electrónico institucional talentohumano@minciencias.gov.co.*
3. *El jurado consignará los resultados de la evaluación de cada proyecto en el formato establecido para tal fin.*

ARTÍCULO 44. CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. *Para la evaluación y selección de los equipos de trabajo, el Equipo Evaluador de Proyectos, debe tener en cuenta los siguientes criterios:*

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO (7 PUNTOS)	***PUNTOS***
Conformado por servidores del mismo nivel jerárquico.	*3*
Conformado por servidores de dos (2) o más niveles jerárquicos.	*5*
Conformado por servidores pertenecientes a todos los niveles jerárquicos.	*7*

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DEL PROYECTO (48 PUNTOS)	***PUNTOS***
1. Coherencia del proyecto frente al eje temático seleccionado para el desarrollo del proyecto.	*10*
2. Cumplimiento de los objetivos previstos: logro de los resultados y las actividades propuestas en el proyecto. Justificación en el evento de no lograr algún objetivo	*10*
3. Se ejecutaron o emplearon los recursos previstos en la formulación del proyecto, durante la ejecución de éste. Todo cambio en el empleo de los recursos está debidamente soportado en las actas y cronograma de ejecución.	*5*
4. Los resultados de la ejecución del proyecto son susceptibles de ser implementados en el Ministerio para generar mayor valor público.	*8*
5. Se evidencia trabajo en equipo y aporte de cada uno de los miembros para el desarrollo del proyecto. Las actividades y resultados con ajustes y cambios se encuentran debidamente soportados y registrados.	*5*
6. Las evidencias del desarrollo del proyecto se encontraron debidamente soportadas.	*10*

CRITERIOS DE SUSTENTACIÓN (30 PUNTOS)	***PUNTOS***
1. La exposición siguió un orden lógico que permitió evidenciar de manera clara el objetivo del proyecto, la trazabilidad del proceso y los resultados obtenidos, así como el alcance de las recomendaciones para su implementación.	*10*
2. Las respuestas a las preguntas y comentarios dadas por los expositores sobre los resultados del proyecto fueron resueltas en su totalidad y de manera clara.	*10*
3. Se evidenció conocimiento y dominio del tema por parte del equipo de trabajo y la sustentación se realizó en el tiempo establecido	*10*

PARÁGRAFO PRIMERO. *La evaluación y selección final de los mejores equipos de trabajo será la sumatoria de los criterios definidos en la siguiente tabla:*

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	***PUNTOS POSIBLES***
1	*Conformación del equipo de trabajo*	*7*
2	*Criterios de evaluación de la ejecución y seguimiento*	*48*
3	*Sustentación pública*	*30*
4	*Informe final*	*15*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *La puntuación establecida en el criterio No. 4 de la tabla enunciada anteriormente, se otorgará únicamente a los proyectos que cumplan con todos los aspectos de estructura para la presentación del informe final del proyecto, establecidos en el artículo 40 de la presente Resolución, así como su contenido y calidad.*

PARÁGRAFO TERCERO. *Para tener acceso a los montos de los incentivos establecidos en el artículo 18 de la presente Resolución, los equipos de trabajo deberán obtener una calificación total igual o superior a ochenta (80) puntos y encontrarse dentro de los tres (3) primeros lugares.*

En el evento en el cual los equipos de trabajo que participen en este proceso obtengan una calificación inferior a los ochenta (80) puntos mencionados anteriormente, recibirán un reconocimiento por montos inferiores a los establecidos en el artículo 18 de la Resolución No. 336 de 2020.

ARTÍCULO 45. PROCEDIMIENTO DE DESEMPATE PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. *En el caso en que se presente empate, se definirá a favor del equipo de trabajo que haya obtenido la mayor calificación en el criterio de evaluación de la ejecución y seguimiento. Si persiste el empate, se definirá a favor del equipo que haya obtenido la mayor calificación en la sustentación pública.*
Si persiste el empate tras evaluar las dos (2) calificaciones enunciadas anteriormente, se realizará sorteo para determinar al ganador.

ARTÍCULO 46. TÉRMINOS DE REFERENCIA EQUIPOS DE TRABAJO. *Los Términos de Referencia relacionados con el procedimiento para la selección de los mejores equipos de trabajo en el Ministerio, se expedirán anualmente. La expedición de los Términos de Referencia estará a cargo de la Dirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional."*

ARTÍCULO 46-A. FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO GANADOR DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO*. El proyecto del equipo ganador en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo será implementado en la Entidad, siempre que no genere erogación alguna al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. El Ministerio generará las condiciones propicias para su puesta en marcha."*

ARTÍCULO SEGUNDO. Adicionar un capítulo a la Resolución No. 336 de 2020, el cual quedará así:

"CAPÍTULO IV

ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

ARTÍCULO 52. INCLUSIÓN DE ACTIVIDADES AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. *Se podrán incluir actividades identificadas y que se encuentren relacionadas con el Plan Institucional de Capacitación, por lo que se realizará la redistribución de la disponibilidad presupuestal para el desarrollo de dichas actividades.*

Para la inclusión de estas actividades al Plan Institucional de Capacitación, los servidores públicos de la Entidad deberán elevar solicitud con un término prudencial y por escrito, a la Dirección de Talento Humano, incluyendo el nombre de la actividad, tiempo de duración, Institución que organiza la actividad, valor de la

misma y toda la información que se considere pertinente, así como la justificación de la necesidad de inclusión de la actividad respectiva.

***PARÁGRAFO PRIMERO**. La Dirección de Talento Humano aprobará la inclusión de actividades adicionales al Plan Institucional de Capacitación, siempre que se encuentren relacionadas con el mismo y, a su vez, tengan relación con el perfil y las funciones del servidor público solicitante, con la misión y función de la dependencia donde ejerce las mismas.*

***PARÁGRAFO SEGUNDO.** Se podrán incluir actividades al Plan Institucional de Capacitación solicitadas por parte de los servidores públicos, siempre y cuando el Ministerio cuente con la debida disponibilidad presupuestal.*

***PARÁGRAFO TERCERO.** Las actividades que sean solicitadas por parte de los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, comprenderán exclusivamente a actividades que hagan parte de programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.*

***PARÁGRAFO CUARTO.** Los servidores públicos vinculados en provisionalidad, podrán acceder a programas de capacitación, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. Lo anterior, en concordancia con el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019 modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998."*

ARTÍCULO TERCERO. Las demás disposiciones de la Resolución No. 336 de 2020 no tendrán modificación alguna.

ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Dado en Bogotá D.C., a los 27 OCT. 2020

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

JULIA ROSA LUNA HALABY
Secretaria General (E)

Revisó: Carlos Enrique Camelo Castillo – Director de Talento Humano.

Revisó: Carol Castillo – Asesora Segel
Proyectó: Andrés Barreto – Contratista Dirección de Talento Humano