



378

RESOLUCIÓN No.

DE 2015

29 MAYO 2015

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



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

Que en el artículo 20 de la Resolución N° 0087 de 2015 por la cual se adoptaron disposiciones en materia de estímulos y capacitación para el Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – Colciencias, se dispone la necesidad de adoptar un Plan Anual de Incentivos donde se definan los criterios, requisitos, procedimientos y demás aspectos necesarios para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo.

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 y 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. **Programas de Turismo social.** Se refiere a programas de turismo social que podrá comprender como destinos sitios de recreación administrados por la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliada la Entidad.
2. **Bienes o servicios:** Se refiere a la entrega de bienes o servicios como: un computador portátil, de escritorio o iPad, una inscripción en un gimnasio, 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.



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

3. **Reconocimiento público a la labor meritoria.** Mediante mención especial con copia a la hoja de vida y publicación en los medios de comunicación internos de Colciencias.

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.

El equipo de trabajo elegido en primer lugar se hará acreedor a un incentivo pecuniario de 20 SMMLV, el cual se reconocerá a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo por partes iguales. Así mismo, recibirán un bono para una jornada de integración en un sitio de recreación administrado por la Caja de Compensación Familiar.

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

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

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 Estímulos y Capacitación. El Comité de Estímulos y Capacitación estará integrado por el Subdirector General o su delegado, el Director de Desarrollo Tecnológico e Innovación o su delegado, Director de Gestión de Recursos y Logística o su delegado, 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.
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.



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

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 sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Los servidores inscritos en carrera administrativa deberán acreditar nivel sobresaliente correspondiente al periodo inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Los servidores de libre nombramiento y remoción que son gerentes públicos deberán acreditar un puntaje igual o superior al 90% en sus acuerdos de gestión.

PARÁGRAFO: Para efectos de lo previsto en el presente artículo, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción que no están catalogados como gerentes públicos se escogerá 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, y 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 calificaciones deberán encontrarse dentro del nivel sobresaliente y los empleados deben cumplir con los criterios de selección establecidos en el artículo sexto.
2. El Comité de Estímulos y Capacitación 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.



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

3. El Comité de Estímulos y Capacitación evaluará los criterios de desempate y elegirá al mejor empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, el cual será quien tenga la más alta calificación de acuerdo a los criterios establecidos en el artículo octavo entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.
4. El Comité de Estímulos y Capacitación 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.
5. La Directora General mediante acto administrativo formalizará la asignación de los incentivos escogidos por los beneficiados.

ARTÍCULO OCTAVO. Criterios de evaluación para desempate: Para la selección del mejor servidor de cada nivel se aplicarán los siguientes criterios de desempate a los servidores que tengan calificación en el nivel sobresaliente o su equivalente para los gerentes públicos y se hará con base en la sumatoria que resulte de:

- a) Participación y aportes en grupos o actividades como (50%):
 - Guardianes de la marca: Se tomará como base el puntaje por participación y aportes de acuerdo con el reglamento que para tal fin expida el Área de Comunicaciones.
 - Réplica tu conocimiento: Se tomará como base el puntaje por participación y aportes de acuerdo con los parámetros que para tal fin establezca el Área de Talento Humano de la Dirección de Gestión de Recursos y Logística.
 - Equipos de innovación: Asistencia a un porcentaje mayor al 85% de las sesiones programadas.
 - Certificación por competencias: Servidores que hayan obtenido la certificación de la competencia en el nivel avanzado, dentro del proceso que adelanta el Área de Talento Humano con el SENA.
- b) Evaluación de la gestión por dependencias resultante del informe que presenta la Oficina de Control Interno (30%);
- c) Votación: Se realizará exclusivamente con los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que obtuvieron calificación en el nivel sobresaliente (20%).

PARAGRAFO: Si una vez efectuada la sumatoria de los criterios definidos anteriormente se determina que continúa el empate se aplicará una evaluación de 5 preguntas sobre Sistema Gestión Calidad, Planeación estratégica o MECI, para quien obtenga mayor puntaje



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 tres (3) y máximo de cinco (5) personas, que deberán ser empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de Colciencias. 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.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Convocatoria: El Comité de Estímulos y Capacitación, 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.

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 Estímulos y Capacitación 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.

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



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

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 y evaluación igual o mayor al 90% en los acuerdos de gestión si el empleado es de libre nombramiento y remoción gerente público.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Inscripción. 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 ante el Comité de Estímulos y Capacitación mediante la ficha técnica de inscripción establecida para tal fin. 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.

El cronograma de inscripción del proyecto será el siguiente:

ACTIVIDADES	FECHA PREVISTA
Conformación de los equipos de trabajo elaboración de la propuesta.	5 al 30 de junio
Elaboración de la propuesta	1 al 15 de septiembre
Presentación de la propuesta al jefe de área	16 al 30 de septiembre
Inscripción de propuestas	1 al 15 de octubre
Ejecución proyecto	15 de octubre de 2015 a 15 de octubre de 2016

PARÁGRAFO. Los proyectos que se inscriban para el presente año serán evaluados y premiados en la vigencia 2016.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Los ejes temáticos sobre los cuales podrán trabajar los equipos de trabajo son los siguientes:

1. **Proyectos:** orientados a disminuir tiempos u optimizar recursos en el logro de las metas definidas en el Plan Estratégico de Colciencias en cualquiera de los proyectos institucionales para las dependencias y/o a la implementación de un nuevo método para dar a conocer la institución o los servicios e información que ofrece la Entidad, diferentes a los que tenga el Área de Comunicaciones.



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

2. **Cultura Organizacional:** Desarrollar proyectos orientados a la práctica de valores institucionales, al trabajo colaborativo y a la generación de hábitos favorables para la prestación del servicio y atención a los ciudadanos.
3. **Procesos:** Mejora de un proceso transversal cuyo resultado impacte en las metas establecidas para el objetivo estratégico de convertir a Colciencias en Ágil, Moderna y Transparente.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: 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.
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 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.
3. 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.
4. El tema de los proyectos debe ser desarrollado exclusivamente por los miembros del equipo de trabajo conformado e inscrito, enmarcados en los procesos definidos por la Oficina Asesora de Planeación de la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Factores de evaluación. Los factores de evaluación serán los siguientes:

1. **Logro de objetivos (30 puntos):**

- Articulación con las metas del Plan Estratégico o planes de acción institucional de las dependencias.
- Coherencia entre los objetivos planteados al inicio del proyecto y los resultados alcanzados.

2. **Soporte teórico y metodológico del proyecto (10 puntos):**

- Soporte teórico utilizado para la planeación del proyecto.
- Uso de herramientas e instrumentos para la planeación, ejecución, implementación, seguimiento y evaluación del proyecto.



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

3. Aplicabilidad en la Entidad (30 puntos)

- Viabilidad para su implementación
- Grado de implementación

4. Trabajo colaborativo (15 puntos):

- Organización de trabajo, compromisos de cada uno de los integrantes, aportes individuales.

5. Votación de los proyectos (15 puntos):

- Se publicará un informe ejecutivo de cada proyecto en los medios de comunicación internos para que los servidores de Colciencias voten por cada uno de los proyectos. La Dirección de Gestión de Recursos y Logística expedirá el documento que reglamente lo necesario para las votaciones.

PARÁGRAFO 1. Al cierre de las inscripciones de los equipos, el Comité de Estímulos y Capacitación a través del área de Talento Humano de la Dirección de Gestión de Recursos y Logística, informará sobre los proyectos inscritos, que fueron admitidos para concursar.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Procedimiento de selección y evaluación: Atendiendo el cronograma que se haya establecido para llevar a cabo el proceso de evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo:

1. Informe de Resultados: El Comité de Estímulos y Capacitación solicitará a los equipos de trabajo inscritos que presenten el informe de resultados de los respectivos proyectos, a través del cual se pretende evaluar su formulación, ejecución y resultados.
2. Evaluación Comité Evaluador: El Comité de Estímulos y Capacitación remitirá la información al Comité evaluador designado para que éste emita su calificación sobre el cumplimiento de los factores de evaluación (1 al 4) definidos en el artículo décimo séptimo.
3. Sustentación del proyecto: de acuerdo al cronograma que para ello se establezca, que en todo caso no podrá superar el 15 de noviembre de cada año, cada equipo sustentará la presentación del proyecto y sus resultados para efectos de evaluar el cumplimiento de los factores de evaluación definidos en el artículo décimo sexto y determinar su calificación.

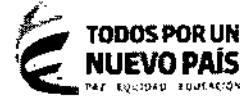
Una vez recibido por parte del Comité de Estímulos y Capacitación, el informe de evaluación del Comité Evaluador, el área de Talento Humano de la Dirección de Gestión de Recursos y



COLCIENCIAS

CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

378



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

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

Logística, comunicará por escrito los resultados 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 NOVENO. 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 0247 de 2014.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los **29 MAYO 2015**


YANETH GIHA TOVAR
Directora General

Proyectó: Ingrid Marcela Barrera Correa – Talento Humano
Revisó: Angela María González Lozada – Directora Gestión Recursos y Logística
Aprobó: Comité Estímulos y Capacitación