



El conocimiento  
es de todos

Colciencias

RESOLUCIÓN No. **0104** de 2019  
**31 ENE. 2019**

*"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social y el Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - Colciencias".*

**EL DIRECTOR GENERAL DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN – COLCIENCIAS**

En el ejercicio de sus facultades legales conferidas en el artículo 5° del Decreto 849 de 2016 y en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, 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 objetivos institucionales.

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en dicho Decreto, están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados Programas de Bienestar Social e Incentivos.

Que uno de los componentes del Sistema de Estímulos, consagrado en el Literal e) del artículo 16 del citado Decreto, se refiere a 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 los programas de Bienestar Social deben estar orientados a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

Que tanto la Ley 909 de 2004 como el Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, establecen que las entidades deberán adelantar planes de capacitación para el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos. Así mismo, se establece que los programas de estímulos motiven el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que el Decreto 1083 de 2015 adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el desarrollo de competencias, el cual se constituye en la directriz para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de las entidades públicas.

Que con el objeto de dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades de la Entidad, se formuló el Plan de Bienestar y el Plan de Capacitación para los empleados del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias para la vigencia 2019, los cuales fueron aprobados en la sesión llevada a cabo el 30 de enero de 2019 por parte del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

Que de conformidad con lo expuesto,



## RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el Plan de Bienestar Social y el Plan Institucional de Capacitación con los anexos que hacen parte integral de la presente Resolución, para los servidores de Colciencias, de acuerdo con lo expuesto en la parte considerativa.

**PARÁGRAFO.** Los planes de Bienestar y Capacitación serán financiados a través del rubro establecido para este fin, en el presupuesto de la Entidad.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El Plan de Bienestar Social y el Plan Institucional de Capacitación de Colciencias será ejecutado y evaluado por la Secretaría General – Talento Humano, con el apoyo del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

**ARTÍCULO TERCERO.** Las actividades incluidas en los planes adoptados por la presente Resolución deberán ser divulgadas por la Secretaría General – Grupo de Talento Humano, por medio de los canales de comunicación que se dispongan en la Entidad para tal fin.

**PARÁGRAFO.** Los ajustes a los documentos anexos a la presente Resolución se presentarán al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, cuya modificación será publicada en el sitio web de la Entidad.

**ARTÍCULO CUARTO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.



Se expide en Bogotá D.C. a los

**31 ENE. 2019**

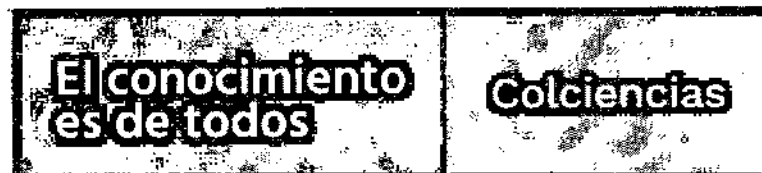
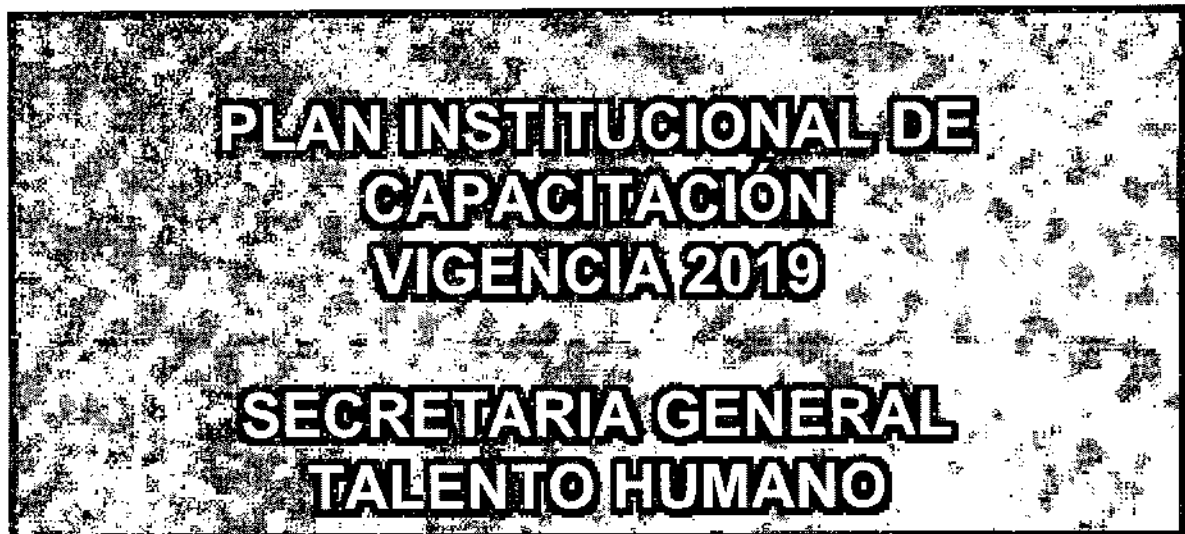
**PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**


  
**DIEGO FERNANDO HERNÁNDEZ LOSADA**  
Director General

Revisó: Diana Marcela Álvarez Hernández – Contratista SEGEL - Líder de Talento Humano  
Elaboró: José Andrés Barreto Acosta – Contratista SEGEL – Talento Humano

 	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VIGENCIA 2019</b>		Código: G101PR01MO4
			Versión: 02
			Página: 1 de 22


# **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION- COLCIENCIAS**



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 2 de 22

## TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN .....	3
2. MARCO CONCEPTUAL.....	4
3. MARCO NORMATIVO .....	5
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	7
5. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	7
6. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE COLCIENCIAS .....	8
7. POBLACIÓN OBJETO .....	8
8. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	9
9. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL.....	10
10. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2019 .....	12
11. PRESUPUESTO .....	13
12. META.....	13
13. EVALUACION DEL PIC .....	13
14. ANEXOS.....	15
14.1. ANEXO – DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	15
14.2 ANEXO 2 - CRONOGRAMA – PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC .....	18
14.3. ANEXO 3 – EJES TEMÁTICOS .....	22

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 3 de 22

## 1. PRESENTACIÓN

Las organizaciones, independientemente de su naturaleza, requieren contar con instrumentos de gestión que les permitan ser competitivas y responder realmente, a la satisfacción de las necesidades de sus clientes externos, así como también a los usuarios internos.

El Estado Colombiano, acorde con las nuevas corrientes gerenciales y administrativas, le ha conferido a la función pública singular importancia, consciente de que el éxito de los resultados en los planes y programas del gobierno a nivel nacional, regional y local, dependen en última instancia de la capacidad de compromiso y vocación de servicio de las personas, quienes desarrollan las actividades y operacionalizan estos planes y programas, es decir, de los servidores públicos que ejercen su labor a lo largo de la geografía nacional.

Con este compromiso con la ciudadanía, la capacitación de los servidores públicos se convierte en un medio para adquirir competencias, habilidades y destrezas que permitan el mejoramiento continuo de la Administración Pública y la búsqueda de una mejor atención en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado.

De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los retos que se establecen a la capacitación en las entidades públicas deben ser basados en la solución de las necesidades, teniendo en cuenta esto, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado ocupa un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.


Para el servidor, esto contribuye a realizar su proceso de personalización y a satisfacer sus necesidades de saber, permitiéndole ser exitoso en sus proyectos existenciales y laborales, cualquiera sea el sitio y las circunstancias en los que le corresponda actuar.

Para la administración pública, toda vez que los logros que han de garantizar la legitimidad de sus entidades sólo serán posibles si cuenta con empleados capacitados y competentes que den respuesta satisfactoria a las necesidades de los ciudadanos.

Es así como los cambios que diariamente surgen o se implementan en nuestro contexto organizacional de lo público, influyen notoriamente en las instituciones para elevar los grados de excelencia del uso de los recursos organizacionales a través de la preparación de sus servidores públicos.

Con estas consideraciones, Colciencias, como Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación, no puede ser ajena a estos retos y desafíos que le demandan no solo la Constitución Política, la ley y las demás normas, sino los ciudadanos, quienes esperan que la entidad a través de su accionar genere mejores desarrollos al país y calidad de vida para sus habitantes.

Para abordar con éxito estas acciones, Colciencias debe continuar contando con unos servidores públicos conscientes de esta misión y para ello la entidad formula e implementa el Plan de Capacitación Institucional con el que busca dar respuesta al quehacer misional de la Entidad. Teniendo en cuenta lo anterior, mediante la identificación de necesidades de las diferentes áreas y direcciones, y ajustándose al ámbito normativo actual, se proponen estrategias en materia de capacitación como charlas, talleres y cursos, las cuales apuntan al mejoramiento de los procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de Colciencias.

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Colciencias</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p> <p><b>VIGENCIA 2019</b></p>	<p><b>Código:</b> G101PR01MO4</p>
		<p><b>Versión:</b> 02</p>
		<p><b>Página:</b> 4 de 22</p>

De acuerdo con lo anterior, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación; el cual, se trabajó de manera participativa, y será socializado con de todos los servidores públicos de la entidad.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

**Ser.** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.

**Saber.** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.


**Hacer.** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

A continuación, se presenta algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

**Plan Institucional de Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, "(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".

**Capacitación.** Como lo indica el Art. 4° del Decreto 1567 de 1998, "... el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"

**Formación.** Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 5 de 22

**Educación no formal.** Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

**Educación Informal.** Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, "Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados."

**Los Programas de Inducción y Reinducción.** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

**Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

**Competencias Laborales:** "Como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público". (Decreto 815 de 2018 del DAFP)

**Educación formal.** De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

### 3. MARCO NORMATIVO


Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

**La Constitución Política de Colombia de 1991,** en el Art. 53; La ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior; La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.

**La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7º.** Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

**Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

**La Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único,** en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

 <div><div>El conocimiento es de todos</div><div>Colo-ciencias</div></div>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 6 de 22

**La Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

**El Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: "los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.

**El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006**, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007**, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.

**Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. *"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación."*

**El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017**, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los *"Programas de Formación y Capacitación"*.

**Resolución 390 del 30 de mayo del 2017**, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.

**El Decreto 51 del 16 de enero de 2018**, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su el artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.



**Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

**Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018**, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.

**Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)**: Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017)

**Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo**, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.



 	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 7 de 22

**Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos**, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.

**Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

#### 4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional de Capacitación está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los diferentes actores del SNCTI, articulándose con el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 y Plan de Acción Institucional 2019 en los siguientes aspectos:

**Objetivo Estratégico:** Fomentar una Colciencias Integral, Efectiva e Innovadora IE+I

**Programa Estratégico:** Gestión para un Talento humano integro, efectivo e Innovador

**Iniciativa Estratégica:** La motivación nos hace más productivos

**Meta:** 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas

**Responsable:** Secretaría General. Equipo de Talento Humano


#### 5. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Colciencias, atendiendo su quehacer misional, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano, formula e implementa Planes Integrales de Capacitación que posibilitan el fortalecimiento de las competencias técnicas y blandas de los servidores públicos vinculados a la entidad, orientados a crear, mejorar y mantener las condiciones dignas de desempeño laboral, el favorecimiento y desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, igualdad, moralidad e identificación del servidor público con sus responsabilidades laborales.

Con el fin de atender las necesidades de capacitación, la Secretaría General –Talento Humano establece políticas, en concordancia con la Guía del Plan Nacional de Capacitación emitido por el Departamento de la Función Pública con el Modelo Integrado de Gestión Pública y con los principios de la capacitación.

Se tendrá como base el marco de referencia de los principios rectores de la capacitación en el sector público: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, énfasis en la práctica y continuidad.

La formulación de los planes será anual, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas que regulan la materia.

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Colciencias</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VIGENCIA 2019</b></p>	<p><b>Código:</b> G101PR01MO4</p>
		<p><b>Versión:</b> 02</p>
		<p><b>Página:</b> 8 de 22</p>

## 6. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE COLCIENCIAS.

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y al mejoramiento de la Entidad, fortaleciendo las competencias laborales, blandas, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, reforzando conductas que permitan generar Gestión del Cambio.



### 6.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de las competencias técnicas como blandas del servidor público.
- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de COLCIENCIAS para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual
- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento de la Entidad.

## 7. POBLACIÓN OBJETO

El Plan institucional está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE SERVIDORES
Carrera Administrativa	47
Libre Nombramiento y Remoción	27
Nombramiento Provisional	36
<b>Total Planta</b>	<b>110</b>

 	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código: G101PR01MO4</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página: 9 de 22</b>

## 7.1. DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS DEL PERSONAL DE PLANTA

<b>DISTRIBUCCION POR NIVELES SERVIDORES PUBLICOS DE PLANTA - ENERO DE 2019 - COLCIENCIAS</b>						
<b>DEPENDENCIAS</b>	<b>NIVEL</b>					<b>TOTAL GENERAL</b>
	<b>DIRECTIVO</b>	<b>ASESOR</b>	<b>PROFESIONAL</b>	<b>TÉCNICO</b>	<b>ASISTENCIAL</b>	
DIRECCIÓN GENERAL	1	2	0	1	3	7
SUBDIRECCIÓN GENERAL	1	3	0	0	1	5
SECRETARÍA GENERAL	1	1	4	1	2	9
DIRECCIÓN DE FOMENTO A LA INVESTIGACIÓN	8	9	2	3	7	29
DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN	3	3	3	1	2	12
DIRECCIÓN DE MENTALIDAD Y CULTURA	2	1	7	0	2	12
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	2	7	4	9	23
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	1	2	3	1	1	8
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0	1	0	0	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	0	1	1	0	1	3
<b>TOTAL</b>						<b>110</b>

## 8. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

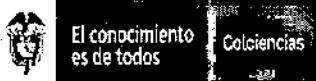
El diagnóstico de necesidades se realizó de acuerdo con el procedimiento que se encuentra en GINA identificado con el código No. A101PR05, utilizando la matriz diseñada para tal fin, identificada con el Código No. A101PR05F10 publicada en GINA.

### 8.1 Metodología

La Secretaría General- Talento Humano, para identificar las necesidades de capacitación de la Entidad, utilizó la matriz con el código No. A101PR05F10 publicada en GINA, la cual contiene diversas fuentes para realizar la tipificación de las necesidades emergentes en las distintas direcciones y oficinas de la Entidad tales como: PEI, PAI, EDL, competencias, auditorías, evaluación de clima organizacional, Sistemas de Gestión, informes de seguimiento, PIC vigencia anterior, entre otras. Igualmente, la matriz cuenta con los ejes temáticos dispuestos por el Departamento de la Función Pública en su Circular Externa No. 011 de 2017.

Desde la Secretaría General-Talento Humano se envió a cada una de las direcciones y oficinas de la Entidad la matriz para el diligenciamiento de esta.

Posterior a esto, cada dirección u oficina realizó el diagnóstico y otorgó un puntaje a los temas de capacitación identificados, teniendo en cuenta las indicaciones dadas por la Secretaría General - Talento Humano y los ítems planteados en la matriz como: Impacto en la organización, impacto normativo, necesidad de cobertura y viabilidad de ejecución.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 10 de 22

Luego del diligenciamiento de la matriz por parte de las direcciones con sus grupos de trabajo, fueron enviadas a la Secretaría General-Talento Humano quien se encarga de consolidar y realizar los filtros correspondientes con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, teniendo en cuenta la normatividad, impacto y presupuesto.

A continuación, se presenta a la Comisión de Personal quien realiza las observaciones y se ajustan aquellas a que haya lugar. Posteriormente se presenta al Comité de Gestión y Desempeño Institucional para su aprobación. Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación.

## 9. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación es consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales responden a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento para enfrentar una situación o reto estratégico institucional.

Para realizar lo antes mencionado y dando cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, el Plan Institucional abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos (ver anexo 3)

- Gobernanza para la Paz
- Gestión del Conocimiento
- Valor Público



Teniendo en cuenta lo anterior, cada eje tendrá los siguientes temas:

### Gestión del Conocimiento:

*"Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones."* (Circular externa No. 011 de 2017).

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- Gestión Territorial (Metodología General ajustada)
- Lineamientos principales del régimen de contabilidad para entidades públicas
- Manejo de Bases Access
- Implementación del Programa de Gestión Documental
- Sistema integrado de conservación de documentos
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Linux Red Hat
- Interoperabilidad – Gobierno en Línea
- CRISC – ISACA
- Gestión de la información
- Derecho Laboral
- Derecho Disciplinario
- Contratación Estatal (Supervisión de contratos)
- Actualización en la norma ISO 45001: 2018 del Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Actualización en la norma ISO 19011: 2018 Directrices para las auditorías de sistemas de gestión.
- Bilingüismo

 	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 11 de 22

- Beneficios Tributarios
- Actualización Sistema de Control Interno, contemplada en el Decreto 648 de 2017 Y Actualización de Riesgos basados en el modelo coso
- Curso de Redacción y Ortografía
- Curso de Innovación y creatividad Empresarial
- Planeación estratégica Organizacional
- Buenas prácticas y lineamientos en seguridad y privacidad de la información

## GOBERNANZA PARA LA PAZ

*"Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana". (Circular Externa 011 de 2017)*

- Inteligencia Emocional
- Equidad de Género en el marco de las políticas públicas.
- Negociación Colectiva- Resolución de Conflictos
- Comunicación asertiva (Habilidades comunicativas y de relacionamiento)

## VALOR PÚBLICO

*"Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la Sociedad". (Circular Externa 011 de 2017)*


- Servicio al Ciudadano, participación ciudadano y control Social
- Gestión de talento humano (integridad, código de ética, Comportamientos éticos, derechos humanos, comisión de personal).
- Gestión Administrativa y Buen Gobierno (Eficiencia Administrativa, GEL, lineamientos de la Gestión Pública orientada a resultados)
- Conceptos Básicos sobre el manejo y Funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad. (GINA, ORFEO, SIGEP)
- Liderazgo
- Gestión Presupuestal en entidades públicas de orden nacional.
- Gestión y sostenibilidad ambiental política ambiental, requisitos del sistema de gestión ambiental, prácticas para el manejo eficiente de recurso

Igualmente, el PIC tendrá los siguientes temas:

### 9.1 INDUCCION

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores es del SNCTel.

Para ello, se realizan diversas estrategias tanto presenciales como virtuales para realizar la inducción a los servidores en el primer semestre, donde se brindará información del que hacer de cada una de las direcciones y áreas de la Entidad. No

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 12 de 22

obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que ingrese una persona a la entidad, lideradas por la Secretaría General- Talento Humano, de acuerdo con la agenda que se programe para tal fin. Por otra parte, el jefe de cada área se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un lapso de quince 15 a 30 días y deberá registrarse en el formato identificado con el código No. A101PR05F07 publicado en GINA.

## 9.2 REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567 de 1998).

## 10. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2019

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, el área de Talento Humano de la Secretaría General se encargará de socializarlo en la comunidad Colciencias, a través de correos electrónicos, publicación en la WEB, y demás canales de comunicación con que cuente la Entidad. Igualmente, se implementará las actividades inmersas en el PIC mediante charlas, cursos, talleres, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

Cuando las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional asignado de Talento Humano trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento.

Cuando la actividad sea implementada por personal externo, estará avalado mediante un contrato o convenio con el aliado estratégico. El supervisor del contrato o convenio, dentro de sus funciones coordinará lo necesario para la realización de la charla, taller, conferencia o curso.


Para socializar y realizar las inscripciones a las actividades, se contará con piezas de invitación, en coordinación con la Oficina de Comunicaciones, las cuales se publicarán en los diferentes canales de comunicación que tiene la Entidad, donde los interesados deberán manifestar el interés por participar.

Otras de las estrategias que con las que se cuentan son:

### 10.1 REDES DE APOYO

Teniendo en cuenta los diferentes aliados estratégicos como lo son las Universidades Públicas, El Departamento Nacional de Planeación - DNP, El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, y optimizar los recursos asignados para el Plan de Capacitación Institucional.

Estas redes de apoyo se constituirán con la colaboración del SENA, ESAP, ICONTEC, Contaduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, Departamento Nacional de Planeación - DNP, así como universidades con las que se tenga convenio, ARL, Caja de Compensación Colsubsidio, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento en Colciencias.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		Página: 13 de 22

## 10.2 FORMULACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE DE EQUIPOS (PAE)

El proyecto de aprendizaje en equipo (PAE), es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

## 11. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación se cuenta con un presupuesto de ciento cuarenta millones de pesos \$ 140.000.000, los cuales están publicados en el Plan de Adquisiciones de 2019 y distribuidos así:

TEMAS	VALOR
Charla sobre Actualización Sistema de Control Interno, contemplada en el Decreto 648 de 2017 Y Actualización de Riesgos basados en el modelo coso	\$ 85.000.000
Curso sobre Linux Red Hat	
Curso de CRISC – ISACA	
Actualización en la norma ISO 45001: 2018 del Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
Curso de Planeación estratégica Organizacional.	
Curso sobre Lineamientos principales del regimen de contabilidad para entidades publicas	
Curso sobre Gestión presupuestal en entidades públicas del orden nacional.	
Curso sobre Derecho Disciplinario	
Curso de Redacción y ortografía	
Curso sobre manejo de Bases Access.	
Curso de Innovación y creatividad Empresarial	
Curso sobre Gestión de la información.	
Curso sobre Derecho Laboral	
Cursos de Inglés	\$ 55.000.000


Los demás temas inmersos en el plan serán implementados con aliados estratégicos y capacitadores internos.

## 12. META

La meta para el año 2019 es ejecutar las treinta y dos (32) temas planteados en el PIC (Anexo 2), (100% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas)

## 13. EVALUACION DEL PIC

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas dentro del PIC se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad como; Evaluación de eventos de capacitación, Matriz Formulación y seguimiento

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 14 de 22

del Plan Institucional de Capacitación, a fin de valorar la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemas detectadas y en el desempeño institucional, que el plan pretendió resolver.

### 13.1. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Para evaluar la gestión del PIC se aplicarán principalmente indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

#### Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación:

¿Qué evaluar?	Indicadores	Evidencias
<b>Cobertura del PIC</b>	N° personas que participaron en acciones formativas del PIC/ Total servidores planta * 100	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A101PR05F10, publicada en GINA
<b>Cumplimiento del PIC</b>	N° de capacitaciones realizadas/N° Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC * 100	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A101PR05F10, publicada en GINA
<b>Mejora en las competencias (ser, saber y hacer)</b>	N° de funcionarios que han mejorado competencias "ser, saber y hacer" en el periodo/ N° funcionarios participaron en el PIC en el periodo * 100	Resultados de la evaluación de eficacia de la capacitación y entrenamiento, formato identificado con el código No. A101PR05F04, publicado en GINA
<b>Utilización del conocimiento</b>	N° personas que aplican algún contenido de la acción formativa en la que participaron/ N° total de personas que participaron en el PIC * 100	Resultados de la evaluación de eficacia de la capacitación y entrenamiento formato identificado con el código No. A101PR05F04, publicado en GINA

La entidad a través de los responsables del área de Talento Humano de la Secretaría General y el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, realizarán el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación mediante encuestas de percepción, matriz de seguimiento, evaluación de eficacia, formatos publicados en GINA, identificados con los códigos números A101PR05F02, A101PR05F04 y A101PR05F10.

#### APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre:</b> Erika Cuéllar Díaz –	<b>Nombre:</b> Oscar Jairo Fonseca Diana Álvarez Hernández	Comité de Gestión y Desempeño Institucional
<b>Cargo:</b> Profesional- Secretaria General- Talento Humano	<b>Cargo:</b> Secretario General – Talento Humano Contratista Líder de Talento Humano	Comisión de personal





El conocimiento  
es de todos

Colciencias

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019

Código: G101PR01MO4

Versión: 02

Página: 15 de 22

### 14. ANEXOS

#### 14.1. ANEXO – DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN									DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NECESIDADES DE CAPACITACIÓN										CÓDIGO: A101PR05F10	
																			VERSIÓN: 03	
																			FECHA: 2018-02-23	
N°	FUENTES								TEMA	EJE TEMÁTICO  HAZ CLICK	NIVEL JERARQUICO	COMPETENCIAS A TRABAJAR	PRIORIZACION DE TEMAS					PUNTAJE		
	PEI	PAI	EOL	Competencias	Informes de Auditorías	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión de calidad	Integración de seguimiento de planes					PIC vigencia anterior	Impacto hacia la organización  (Alto 5 Medio 3 Bajo 1)	Impacto en la calidad del servicio o producto (Alto 20 Medio 10 Bajo 3)	Impacto normativo (Alto 20 - Medio 10 - Bajo 3)	Necesidad de cobertura (>50% 10 50 - 30% 5 <30% 1)		Viabilidad de ejecución (Alto 30 Medio 20 Bajo 5)	
1				X					Uso de herramientas digitales para la producción de contenidos comunicativos y estrategias para la comunicación de resultados de proyectos	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	3	20	10	10	20	63		
2		X							Gerencia y gestión de Proyectos (Metodología para la formulación, identificación, preparación y evaluación de proyectos, cadena de valor, indicadores)	La creación del valor público	Profesional	Planeación estratégica	5	20	20	5	20	70		
3		X							Diseño de indicadores de proceso, resultados e impactos	La creación del valor público	Profesional	Planeación y organización	5	20	20	10	20	75		
4				X					Regalías	Gestión del conocimiento	Todos	Experiencia profesional	5	20	20	10	30	85		
5				X					Cursos de Redacción y comprensión de lectura	Gestión del conocimiento	Todos	Calidad en el trabajo	5	10	3	10	30	58		
6				X					Principales lineamientos del régimen de contabilidad para entidades públicas	Gestión del conocimiento	Todos	Experiencia profesional	5	20	20	10	30	85		
7				X					Capacitación en NICSP	Gestión del conocimiento	Profesional	Experiencia profesional	5	20	20	10	20	75		
8					X				SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	La creación del valor público	Todos	Liderazgo	5	20	10	10	30	75		
9					X				USO Y MANEJO DEL PORTAL DE LA TIENDA VIRTUAL DEL ESTADO COLOMBIANO - COLOMBIA.COMPR	La creación del valor público	Profesional	Planeación estratégica	5	20	10	10	30	75		
10					X				ADMINISTRACIÓN DE INVENTARIOS	La creación del valor público	Profesional	Trabajo en equipo	3	10	10	5	5	33		
11				X					FORMULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Gestión del conocimiento	Profesional	Experiencia profesional	3	10	10	5	5	33		
12				X					Manejo Bases Access	Gestión del conocimiento	Profesional	Calidad en el trabajo	5	20	20	10	30	85		
14				X					Gestión de proyectos	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	20	75		
16				X					Gerencia Financiera	La creación del valor público	Asesor	Mejoramiento continuo	5	10	20	5	20	60		
17				X					Implementación del Programa de Gestión Documental	Gestión del conocimiento	Todos	Gestión de la información	5	20	20	10	30	85		
18				X					Sistema integrado de conservación	Gestión del conocimiento	personal de manejo archivos	Gestión de la información	3	10	30	10	20	73		
19				X					Metodologías de Innovación	Gestión del conocimiento	Profesional	Innovación	5	20	15	10	30	80		
20				X					Gestión presupuestal	La creación del valor público	Profesional	Planeación y organización	4	18	15	10	30	77		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
VIGENCIA 2019

Código: G101PR01MO4

Versión: 02

Página: 16 de 22

DEPARTAMENTO  
ADMINISTRATIVO DE CIENCIA,  
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO: A101PR05F10

VERSIÓN: 03

FECHA: 2018-02-23

N°	FUENTES								TEMA	EJEMÁTICO HAZ CLICK	NIVEL VERARQUICO	COMPETENCIAS A TRABAJAR	PRIORIZACION DE TEMAS					IPFUTL'NC
	PEI	PAI	EDL	Competencias	Trámites de Autoridad	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión de calidad	Informes de seguimiento de planes					Impacto hacia la organización (Alto 5 Medio 3 Bajo 1)	Impacto en la calidad del servicio o producto (Alto 20 Medio 10 Bajo 5)	Impacto normativo (Alto 20 Medio 10 Bajo 5)	Necesidad de cobertura (≥50% 10 30 - 30% 5 <30% 1)	Viabilidad de ejecución (Alto 30 Medio 20 Bajo 5)	
21				X					Protección de datos y manejo de información confidencial	La creación del valor público	Profesional	Conocimientos estratégicos	5	20	20	10	20	75
22				X					Gerencia estratégica	La creación del valor público	Directivo	Dirección y desarrollo personal	4	18	15	10	20	67
23				X					Actualización industria básica y avanzada	Gestión del conocimiento	Profesional	Gestión del conocimiento	5	20	20	1	20	66
24				X					Práctica en procesos de Negociación con entidades públicas y privadas	La creación del valor público	Asesor	Orientación a resultados	5	4	10	5	20	44
25				X					Inglés Técnico en contexto de CTeI (BILINGU/SMO)	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	3	4	3	10	20	40
27	X	X		X		X			Optimización de Recursos Disponibles	La gobernanza para la paz	Todos	Trabajo en equipo	3	20	10	10	20	63
29	X	X		X		X			Gestión por resultados	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	3	20	10	10	20	63
30	X	X		X					Gestión contractual	Gestión del conocimiento	Asesor	Planeación y organización	5	20	10	10	30	75
31	X	X		X					Gestión contractual	Gestión del conocimiento	Profesional	Planeación y organización	5	20	10	10	30	75
32	X	X		X		X			Planificación y organización	Gestión del conocimiento	Todos	Planeación y organización	3	20	10	10	20	63
33	X	X		X					Generación y promoción del conocimiento	Gestión del conocimiento	Todos	Innovación	3	20	10	10	20	63
35	X	X		X					Gerencia estratégica	La creación del valor público	Asesor	Toma de decisiones	5	20	10	10	30	75
36	X	X		X					Gerencia estratégica	La creación del valor público	Profesional	Toma de decisiones	5	20	10	10	30	75
37	X	X		X					Gestión presupuestal	La creación del valor público	Asesor	Gestión de recursos	5	20	10	10	30	75
38	X	X		X					Gestión presupuestal	La creación del valor público	Profesional	Gestión de recursos	5	20	10	10	30	75
39	X	X		X		X			Resolución de Conflictos	La gobernanza para la paz	Todos	Trabajo en equipo	5	20	10	10	30	75
40	X	X		X					Gestión de la Información	Gestión del conocimiento	Todos	Pensamiento analítico	5	20	10	10	30	75
41	X	X		X					Cultura Orientada al conocimiento	Gestión del conocimiento	Todos	Planeación y organización	5	20	10	10	30	75
42	X	X		X					Orientación a la Calidad	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	10	10	30	75
43	X	X		X					Fortalecer la legitimidad	La creación del valor público	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	10	10	30	75
44	X	X		X					Consección de Recursos	La creación del valor público	Todos	Gestión de recursos	5	20	10	10	30	75
45				X					Virtual - NSX	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
46				X					Linux Red Hat	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
47				X					Back UP DLO - Barracuda	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
48				X					ITIL	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
49				X					ISO 27001	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
50				X					CCNP	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85



El conocimiento  
es de todos

Colciencias

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019

Código: G101PR01MO4

Versión: 02

Página: 17 de 22

DEPARTAMENTO  
ADMINISTRATIVO DE CIENCIA,  
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

### DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO: A101PR05F10

VERSIÓN: 03

FECHA: 2018-02-23









N°	FUENTES								TEMA	EJE TEMÁTICO HAZ CLICK	NIVEL JERÁRQUICO	COMPETENCIAS A TRABAJAR	PRIORIZACIÓN DE TEMAS					IS IFUTUL'NC
	PEI	PAI	EDL	Competencias	Informes de Auditoría	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión de calidad	Integridad y seguimiento de normas					Impacto hacia la organización (Alto 5 Medio 3 Bajo 1)	Impacto en la calidad del servicio o producto (Alto 20 Medio 10 Bajo 3)	Impacto normativo (Alto 20 Medio 10 Bajo 3)	Necesidad de cobertura (>50% 10 50 - 30% 5 <30% 1)	Viabilidad de ejecución (Alto 30 Medio 20 Bajo 5)	
51				X					CISSP	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
52				X					Planación Estratégica	Gestión del conocimiento	Profesional	Planeación estratégica	5	20	20	10	30	85
53				X					Gobierno de TI	Gestión del conocimiento	Profesional	Experiencia profesional	5	20	20	10	30	85
54				X					Interoperabilidad	Gestión del conocimiento	Profesional	Colaboración	5	20	20	10	30	85
55				X					Business Intelligence Oracle	Gestión del conocimiento	Profesional	Toma de decisiones	5	20	20	10	30	85
56				X					Big Data	Gestión del conocimiento	Profesional	Toma de decisiones	5	20	20	10	30	85
57				X					Python	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
58				X					Java EE	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
59				X					CRISC - ISACA	Gestión del conocimiento	Profesional	Toma de decisiones	5	20	20	10	30	85
60				X					CGIT- ISACA	Gestión del conocimiento	Profesional	Toma de decisiones	5	20	20	10	30	85
61				X					Continuidad del negocio	Gestión del conocimiento	Profesional	Toma de decisiones	5	20	20	10	30	85
62				X					Ciberseguridad-ISACA	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
63				X					Seguridad Cloud	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
64				X					Protección de datos Personales	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
65				X					Cobit 2019 -ISACA	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
66				X					Inteligencia emocional	La creación del valor público	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
68				X					Gestión de la información	Gestión del conocimiento	Todos	Orientación a resultados	5	20	20	10	30	85
69				X					Orientación al servicio	La creación del valor público	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
70				X					Innovación y experimentación	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
71				X					Procesamiento de datos e información	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
73				X					Derecho Laboral	Gestión del conocimiento	Asesor	Conocimiento estratégico	5	20	20	5	30	80
74				X					Derecho Disciplinario	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	10	20	5	30	70
75				X					Atención al usuario	La creación del valor público	Asistencial	Orientación al usuario y al ciudadano	5	20	10	5	30	70
76				X					Finanza para no financieros	Gestión del conocimiento	Asesor	Orientación a resultados	3	20	10	5	30	68
77				X					Redacción y Orígrafo	La creación del valor público	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	10	5	30	70
78				X			X		Actualización en la norma ISO 45001: 2018 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestión del conocimiento	Todos	Orientación a resultados	3	20	20	10	20	73
79							X		Actualización en la norma ISO 19011: 2018 Directrices para las auditorías de sistemas de gestión	Gestión del conocimiento	Todos	Orientación a resultados	3	20	20	10	20	73
80				X					Capacitaciones en la herramienta Tableau la cual es utilizada para llevar la información publicada de la "La Ciencia en Climas" que tiene la entidad	Gestión del conocimiento	Profesional	Orientación a resultados	5	20	10	10	20	65
81	X	X		X					Gestión presupuestal en entidades públicas del orden nacional	La creación del valor público	Todos	Orientación a resultados	5	20	20	10	20	75
82	X	X		X					Herramientas informáticas que soporten el ciclo de inversión pública administradas por DNP y MHCP	La creación del valor público	Todos	Orientación a resultados	5	20	20	10	20	75
83				X					Gestión de talento humano (integridad, código de ética, comportamientos éticos, derechos humanos, reincidencia, e inducción)	La creación del valor público	Todos	Construcción de relaciones	5	20	20	20	30	95
84				X					Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	La creación del valor público	Todos		5	20	20	20	30	95
85				X					Equidad de Género en el marco de las políticas públicas	Gobernanza para la paz	Todos		5	20	20	20	30	95
86				X					Negociación sindical	Gestión del conocimiento	Todos		5	20	20	20	30	95
87				X					Conceptos Básicos sobre el manejo y Funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad. (GINA, ORFEO, SIGEP)	Gestión del conocimiento	Todos		5	20	20	20	30	95

## 14.2 ANEXO 2 - CRONOGRAMA – PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

U		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019										PROGRAMADO		PENDIENTE		CÓDIGO: A101PR0510						
												EJECUTADO		NO EJECUTADO		VERSIÓN: 05						
																FECHA: 2018-12-12						
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA 2019											
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Foros o talleres	Foros o talleres			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Charla sobre Gestión Territorial ( Metodología General aplicada)	Fortalecer las competencias de los Gerentes de Proyectos para el manejo de la herramienta de la MGA, para la formulación y retribución de los Proyectos de inversión de la entidad.	SERVIDORES PÚBLICOS	GESTIÓN TERRITORIAL- SEGEI- TALENTO HUMANO	30	8	X		\$ 0	P			P				P					
2	Curso sobre " Contratación Estatal" (Supervisión de Contratos)	Contar con herramientas jurídicas y prácticas para realizar una correcta función de supervisión e intervenirlos en los contratos estatales.		SEGEI- TALENTO HUMANO	50	10	X		\$ 0	P		P										
3	Charla sobre Implementación del Programa de Gestión Documental	Dar a conocer el Sistema de Gestión documental en cuanto a sus procesos, procedimientos y normatividad vigente.		GESTIÓN DOCUMENTAL- SEGEI- TALENTO HUMANO	50	10	X		\$ 0	P			P									
4	Charla sobre Sistema integrado de conservación de documentos	Dar a conocer las buenas prácticas de conservación documental.		GESTIÓN DOCUMENTAL- SEGEI- TALENTO HUMANO	50	4	X		\$ 0	P			P									
5	Taller sobre "Inteligencia Ciudadana"	Dar a conocer herramientas tecnológicas para el manejo adecuado de las emociones para tener un buen desarrollo personal y profesional.		SEGEI- TALENTO HUMANO	50	7		X	\$ 0	P		P										
6	Gestión de talento humano (integridad, código de integridad, comportamientos éticos, derechos humanos, reducción, e inducción)	Implementar estrategias de promoción en diferentes temas que permitan fortalecer habilidades y competencias que optimicen el resultado de la gestión.		SEGEI- TALENTO HUMANO	20	25		X	\$ 0	P		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
7	Charlas y talleres sobre Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	Alanzar la cultura de servicio al ciudadano al interior de la entidad.		CENTRO DE CONTACTO- TALENTO HUMANO	50	6	X		\$ 0	P				P								



## Página: 19 de 22

		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019										PROGRAMADO		PENDIENTE		NO EJECUTADO		CÓDIGO: A19IPR05F10 VERSION: 05 FECHA: 2018-12-12					
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGIA		RECURSOS DISPONIBLES	ESTADO DE EJECUCIÓN	CRONOGRAMA 2019												
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formación a Distancia	Formación Presencial	\$		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
8	Charla sobre Equidad de Género en el marco de las políticas públicas.	Sensibilizar a los colaboradores de la Entidad sobre las estrategias implementadas para lograr la equidad de género y la autonomía de mujer, en el marco de la política pública colombiana	SERVIDORES PÚBLICOS	SEGEI- TALENTO HUMANO	30	4		X	\$0						P								
9	Taller sobre Negociación Colectiva: Resolución de Conflictos.	Dar a conocer conceptos básicos y definir estrategias para liderar procesos de negociación colectiva		SEGEI- TALENTO HUMANO	3	8		X	\$0						P								
10	Charlas sobre Conceptos Básicos sobre el manejo y funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad. (IGNA, ORFEO, SIGP)	Promover el uso adecuado de las herramientas de información y generación de reportes en la Unidad		OAP-SEGEI TALENTO HUMANO	20	6	X		\$0				P			P			P				
11	Charla sobre Beneficios Tributarios.	Capacitar a los funcionarios de Cotacacapas sobre las modificaciones realizadas a los beneficios tributarios en Ciénega. Tecnología e innovación a raíz de la reforma tributaria y actualización del CONPES		ODT- SEGEI TALENTO HUMANO	25	3	X		\$0				P							P			
12	Charla sobre la gestión y sostenibilidad ambiental política ambiental, requisitos del sistema de gestión ambiental, prácticas para el manejo eficiente de recursos	Dar a conocer la finalidad de la implementación de sistema de gestión ambiental en la entidad con el fin de fortalecer la cultura ambiental y promover la participación activa de los colaboradores en las actividades del mismo.		DAF-SEGEI TALENTO HUMANO	10	3		X	\$0							P							
13	Talleres sobre Buenas prácticas y lineamientos en seguridad y privacidad de la información.	Sensibilizar la implementación de las políticas y lineamientos para el cumplimiento de la norma. Establecer controles de seguridad en la entidad que garanticen el resguardo de la disponibilidad, integridad y confidencialidad de los servicios tecnológicos y de la información		TIC-S-SEGEI TALENTO HUMANO	20	10	X		\$0				P			P		P			P		
14	Actualización en la norma ISO 19011: 2018 Directrices para los auditores de sistemas de gestión.	Dar a conocer a la comunidad Cotacacapas las nuevas directrices referenciadas con la norma, para optimizar los resultados de las auditorías en los sistemas de Gestión	OAP-SEGEI TALENTO HUMANO	30	8	X		\$0								P							



**Código: G101PR01MO4**

Página: 20 de 22

[illegible]

**Código:** G101PR01MO4

[illegible]



El conocimiento  
es de todos

Colciencias

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019

Código: G101PR01MO4

Versión: 02

Página: 22 de 22

### 14.3. ANEXO 3 – EJES TEMÁTICOS

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
<b>Gobernanza para la Paz:</b> Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades comunicativas y de relacionamiento</li> <li>Creatividad y adaptación</li> <li>Vocación de servicio</li> <li>Convivencia y reconocimiento de la diversidad</li> <li>Ética y transparencia en la gestión pública</li> <li>Inteligencia emocional</li> </ul>
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecanismos de protección de DDHH</li> <li>Accountability</li> <li>Mecanismos de participación ciudadana</li> <li>Resolución de conflictos</li> <li>Optimización de recursos disponibles</li> </ul>
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derechos Humanos</li> <li>Principios y fines del Estado</li> <li>Enfoque de derechos</li> <li>Dimensionamiento geográfico y espacial</li> <li>Planificación y gestión de los recursos naturales</li> </ul>
<b>Valor Público:</b> Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la Sociedad.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicio al ciudadano</li> <li>Calidad del servicio</li> <li>Desarrollo humano</li> <li>Liderazgo</li> <li>Proactividad</li> </ul>
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia estratégica</li> <li>Gerencia financiera</li> <li>Gestión y desarrollo del talento humano</li> <li>Promoción del liderazgo</li> <li>Flujo de la información de manera pública</li> <li>Fortalecer la legitimidad</li> </ul>
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidación de recursos</li> <li>Gestión presupuestal</li> <li>Desarrollo organizacional</li> </ul>

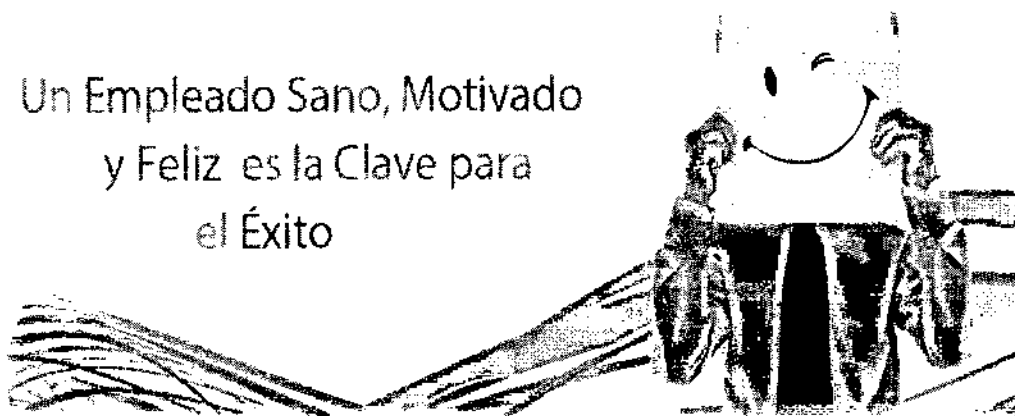
EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
<b>Gestión del Conocimiento:</b> Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientación al servicio</li> <li>Innovación y experimentación</li> <li>Flexibilidad y adaptación al cambio</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Gestión por resultados</li> <li>Formas de interacción</li> </ul>
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administración de datos</li> <li>Gestión de aprendizaje institucional</li> <li>Gestión contractual</li> <li>Planificación y organización</li> <li>Gestión de la información</li> <li>Mecanismos para la medición del desempeño institucional</li> </ul>
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura orientada al conocimiento</li> <li>Cambio cultural</li> <li>Modelos basados en el trabajo en equipo</li> <li>Generación y promoción del conocimiento</li> <li>Estrategias de desarrollo</li> <li>Diversidad de canales de comunicación</li> <li>Incremento del capital intelectual</li> <li>Procesamiento de datos e información</li> <li>Orientación a la calidad</li> <li>Innovación</li> <li>Razonamiento matemático</li> <li>Manejo de sistemas de información geográfica</li> </ul>



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>		<b>Código:</b> G101PR01MO4
			<b>Versión:</b> 02
			<b>Página:</b> 1 de 26

## DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN – COLCIENCIAS

Un Empleado Sano, Motivado  
y Feliz es la Clave para  
el Éxito



### PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

 <b>El conocimiento es de todos</b>  <b>Coahuila de Zaragoza</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 2 de 26

## TABLA DE CONTENIDO.

<b>1.INTRODUCCION.....</b>	<b>3</b>
<b>2.MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. COBERTURA .....</b>	<b>8</b>
<b>4. NIVELES DE RESPONSABILIDAD.....</b>	<b>9</b>
<b>5. AREAS DE INTERVENCION .....</b>	<b>9</b>
<b>6. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....</b>	<b>9</b>
<b>6.1. Resultados del diagnóstico de las necesidades e intereses de los Servidores Públicos para el Plan de Bienestar Social 2019. ....</b>	<b>10</b>
<b>6.2. Objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos. ....</b>	<b>19</b>
<b>6.3. Áreas de Intervención del Programa de Bienestar Social de la Entidad.....</b>	<b>20</b>
<b>6.3.1. Área de Calidad de Vida Laboral .....</b>	<b>20</b>
<b>6.3.2. Área de Protección y Servicios Sociales. ....</b>	<b>21</b>
<b>7. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....</b>	<b>23</b>
<b>8. MEDICION DEL IMPACTO. ....</b>	<b>23</b>
<b>9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019. ....</b>	<b>23</b>
<b>10. DOCUMENTOS DE APOYO .....</b>	<b>26</b>

 	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>		<b>Código:</b> G101PR01MO4
			<b>Versión:</b> 02
			<b>Página:</b> 3 de 26

## 1. INTRODUCCION

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Social del Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación - Colciencias, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1981 artículo 20 define que los programas de bienestar social son: "(...) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

COLCIENCIAS para el 2019 evidencia la necesidad de desarrollar, fortalecer y mantener el programa de bienestar social, enfocado hacia la ruta de la felicidad. Que puedan disfrutar lo que hacen y de esta manera contribuir en un equilibrio integral entre su familia y el trabajo. Lo anterior contribuirá a los procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales de los Servidores Públicos que laboran en la Entidad.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, la Secretaría General – Talento Humano, aplicó una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

El diagnóstico de necesidades de bienestar permitió tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Plan de Bienestar 2019.

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2019 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos.

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Colciencias</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b></p>	<p><b>Código:</b> G101PR01MO4</p>
		<p><b>Versión:</b> 02</p>
		<p><b>Página:</b> 4 de 26</p>

## 1. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

**2.1. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36,** establece que: *"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley". (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).*

**2.2. Decreto Ley 1567 de 1998** "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional".

Así mismo, el **capítulo II, artículo 19 del Decreto. 1567 de 1998** define que: *"Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".*

**2.3. Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.**

**ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos:** *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)*

**ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios.** *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

 	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 5 de 26

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Parágrafo 1.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

**Parágrafo 2.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)

**ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

**ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

**ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

**ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Colciencias</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b></p>	<p>Código: G101PR01MO4</p>
		<p>Versión: 02</p>
		<p>Página: 6 de 26</p>

**ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

**ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos.** 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

**ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales.** 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. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá 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. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

**ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento

 	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 7 de 26

del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

**ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento.** 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, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

**ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

**ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

**ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- \* El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Colciencias</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b></p>	<p>Código: G101PR01MO4</p>
		<p>Versión: 02</p>
		<p>Página: 8 de 26</p>

\* Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82)

**ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 2.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

**ARTÍCULO 2.2.10.17** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

**2.4. Resolución 708 de 2017.** Por la cual se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS –

**2.5. Resolución 577 de 2018.** Por la cual, modifica y adiciona parcialmente la Resolución 708 de 2017 a través de la cual “(...) se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS

### 3. COBERTURA



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 9 de 26

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores del Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – Colciencias - y sus familias, (entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005) en temas relacionados con cultura, deportes y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Entidad junto a la Caja de Compensación Familiar.

#### 4. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad de Secretaría General - Talento Humano realizar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de COLCIENCIAS, el cual contará con la participación del **Comité de Gestión y Desempeño Institucional –CGDI** y la **Comisión de Personal**. Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

#### 5. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar se elaboró a partir de la identificación de necesidades de los servidores públicos de la entidad con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, las áreas de protección y servicios sociales, para lo cual, se fomentarán espacios de esparcimiento y aprendizaje del empleado y su familia, con el fin de mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación de los funcionarios de COLCIENCIAS.

#### 6. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación - Colciencias definió como eje estratégico transversal el de fomentar un Colciencias integral, efectiva e innovadora (IE + i) que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores del Sistema Nacional de Tecnología e Innovación. En este sentido, la línea de acción "Talento Humano integral, efectivo e innovador" se constituye en uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan los Servidores Públicos.

Teniendo como marco de referencia lo anterior y el marco normativo, se construyó el Programa de Bienestar Social y de Incentivos de Colciencias con base en dos aspectos fundamentales:

- ✚ El Plan estratégico con los lineamientos de la alta dirección (Integral, efectivo e Innovador).
- ✚ Resultado del diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos, SEGEL - Talento Humano aplicó una encuesta para conocer las expectativas, intereses y propuestas de los Servidores Públicos.

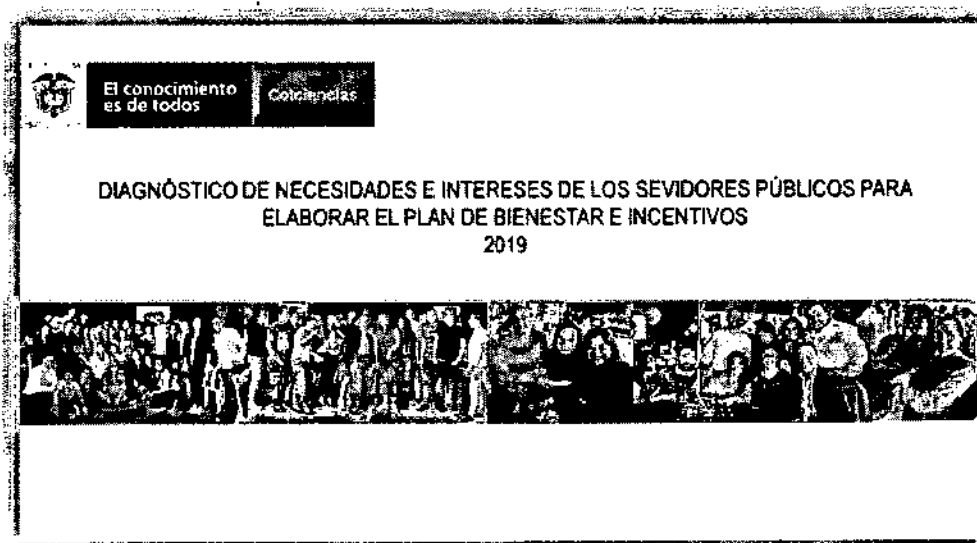
 <div> El conocimiento es de todos Colimencias </div>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>	
	Código: G101PR01MO4	Versión: 02
	Página: 10 de 26	

### 6.1. Resultados del diagnóstico de las necesidades e intereses de los Servidores Públicos para el Plan de Bienestar Social 2019.

Para el desarrollo de esta actividad se invitó a participar al 100% de los servidores públicos en el diligenciamiento de la una encuesta virtual de necesidades de bienestar aplicada en enero de 2018, atendiendo a esta invitación 82 Servidores Públicos correspondiente al 74.5% del personal de planta.

Además de lo anterior se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de 2018, dando continuidad a las que más alto impacto tuvieron y por solicitud de los servidores continúan dentro de las actividades que se programarán para el 2019, esto con el fin de favorecer el clima organizacional de la entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores inmersos en el Código de Integridad de la entidad, donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del trabajador.

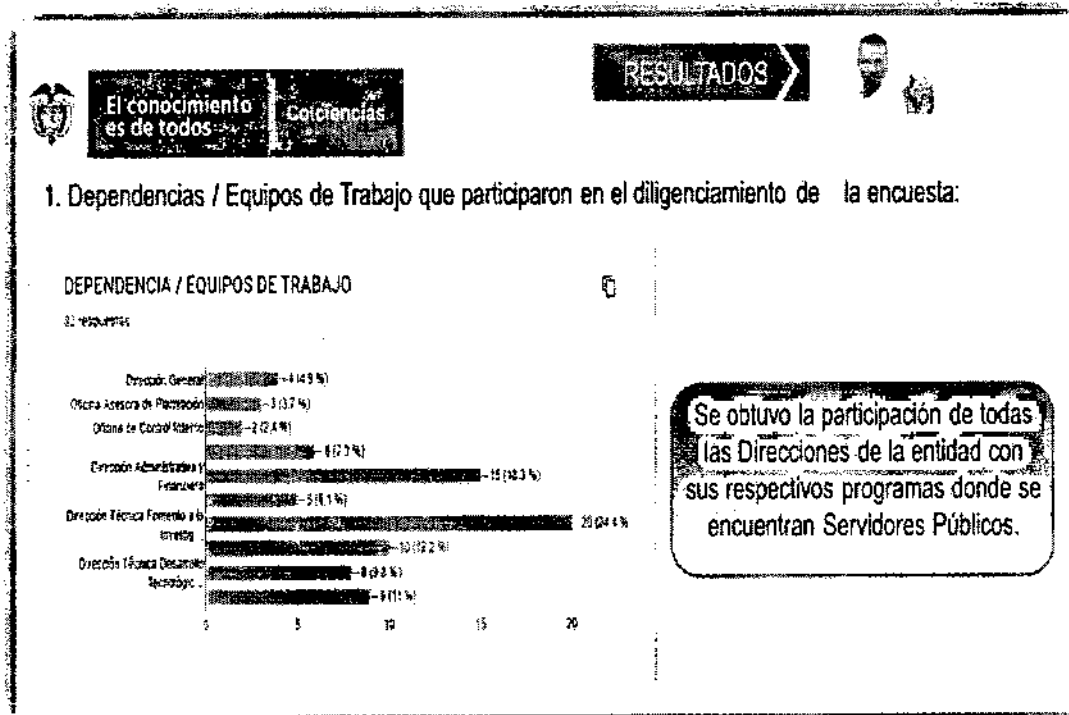
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades, intereses y expectativas de bienestar 2019:

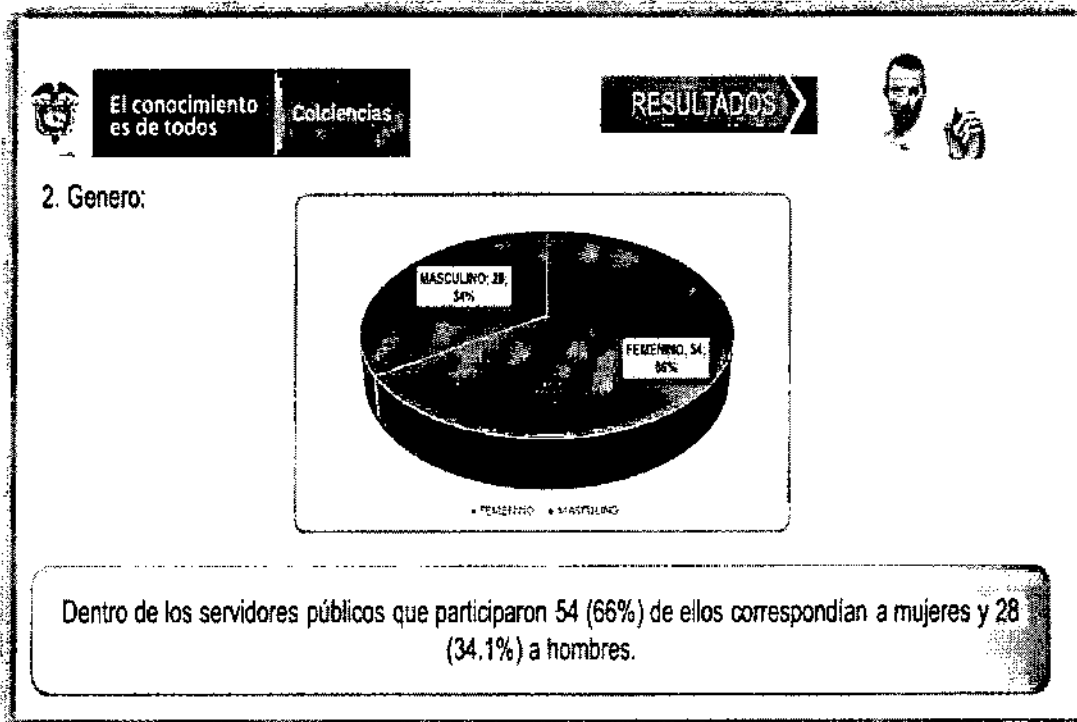


### DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES E INTERESES DE BIENESTAR 2019.

Se convocó al 100% de los servidores públicos correspondiente a 110 personas a participar en el diligenciamiento de una encuesta virtual de necesidades e intereses de bienestar, participando 82 correspondiente al (74.5%) del total de la planta.

Se tuvo en cuenta el desarrollo de las actividades realizadas en el 2018 para conocer el interés de los servidores en la continuidad de las mismas. Con los resultados obtenidos se elabora el Plan de Bienestar 2019 con el objetivo de cumplir con las expectativas de los servidores públicos, favorecer el clima organizacional de la entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores donde se promueva el fortalecimiento de los grupos de trabajo y se reconozca el desempeño del funcionario.







El conocimiento  
es de todos

Colimencias

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

Código: G101PR01MO4

Versión: 02

Página: 13 de 26



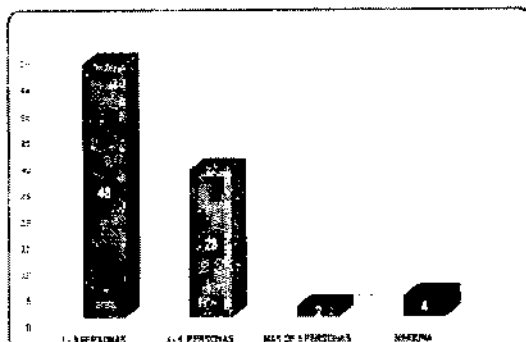
El conocimiento  
es de todos

Colimencias

### RESULTADOS



#### 3. Número de personas que conforman el Núcleo Familiar.



48 personas de las 52 manifiestan que su núcleo familiar está conformado de 1 a 3 personas, 28 de 4 a 6 personas y tan solo 6 manifiesta que cuentan con núcleo familiar de 2 personas.



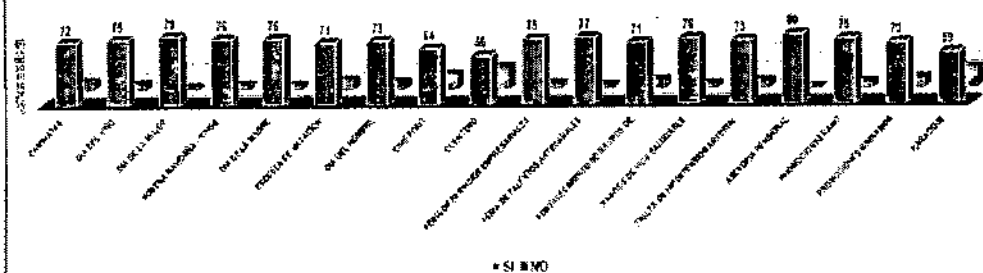
El conocimiento  
es de todos

Colimencias

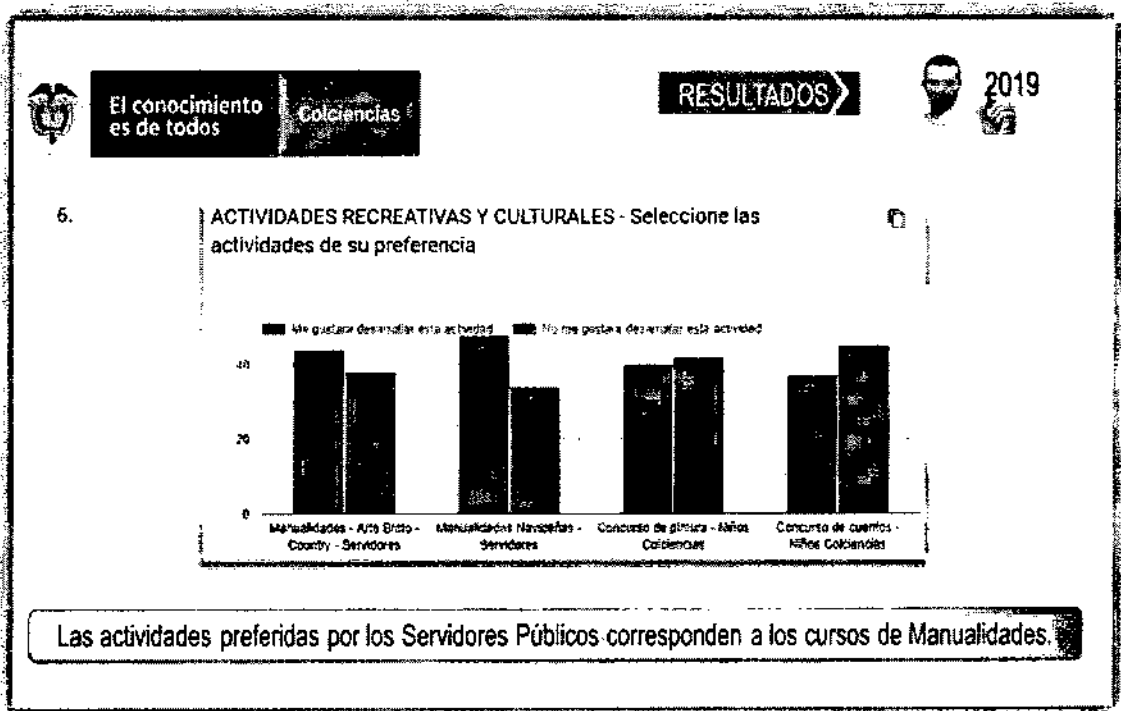
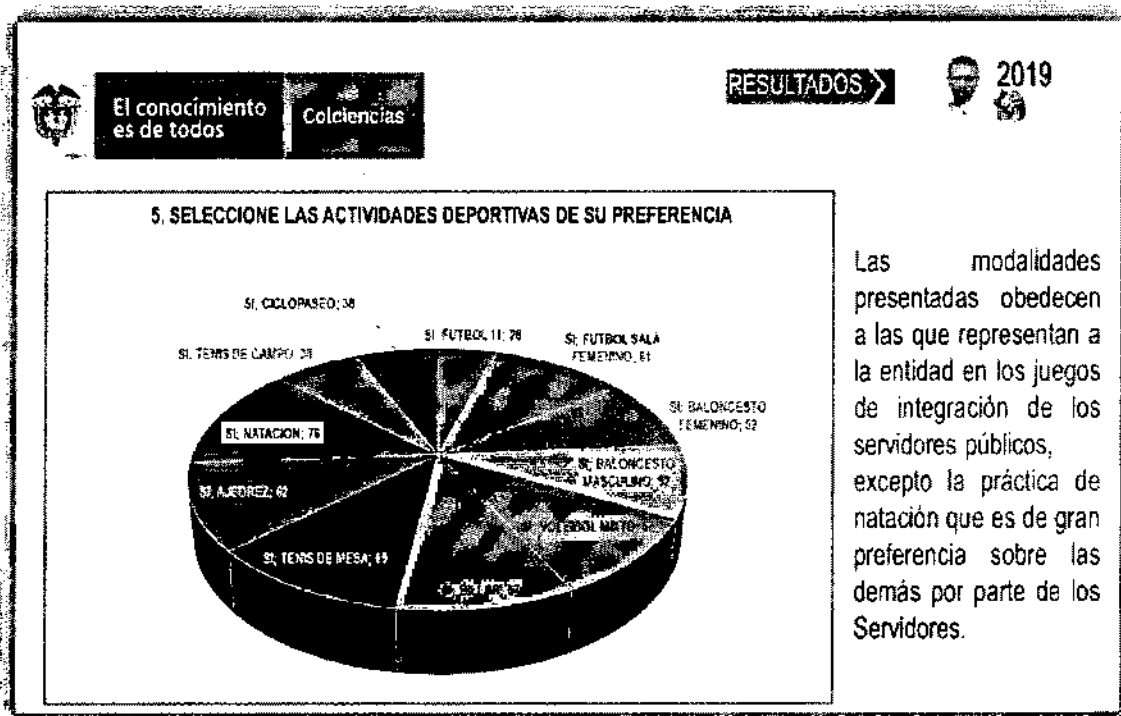
### RESULTADOS

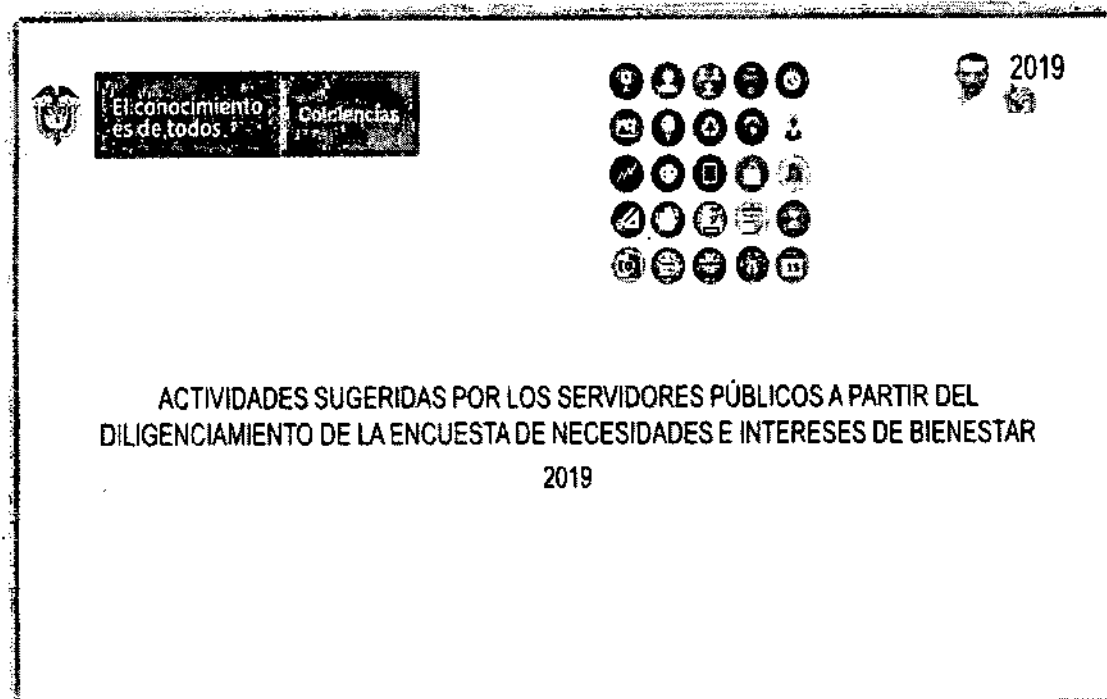
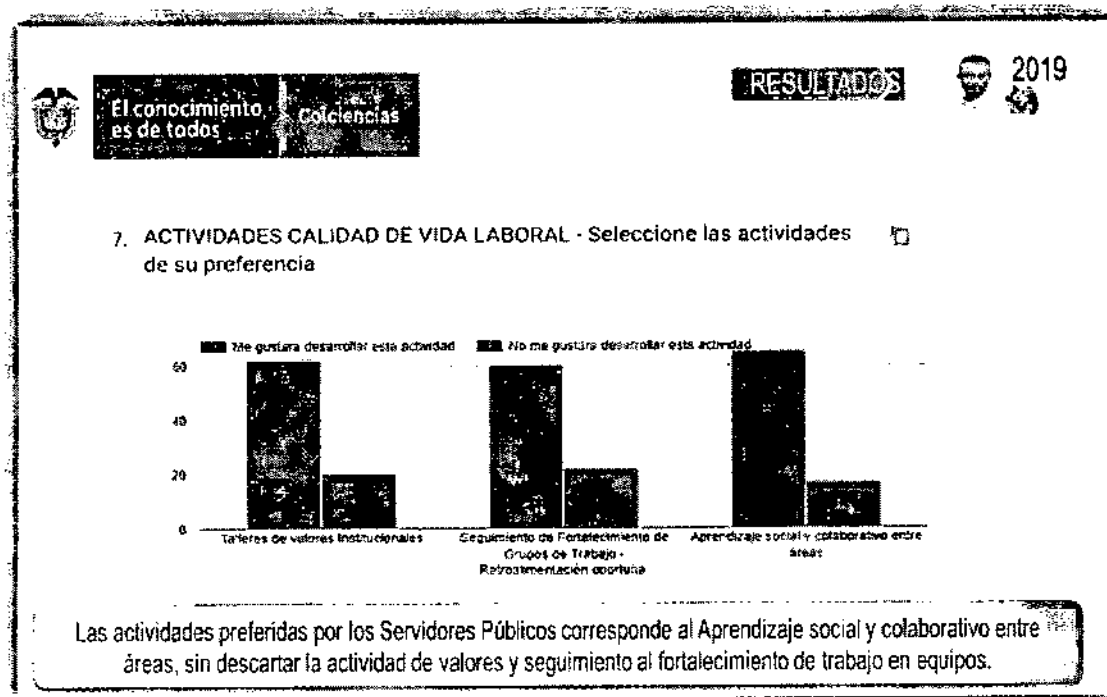


#### 4. EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR REALIZADAS DURANTE EL 2018 - 82 PERSONAS RESPONDIERON



SI NO



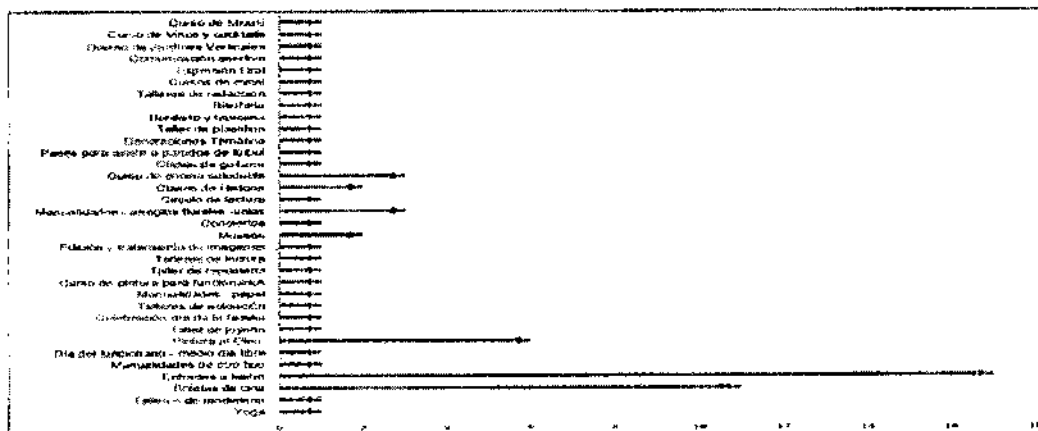








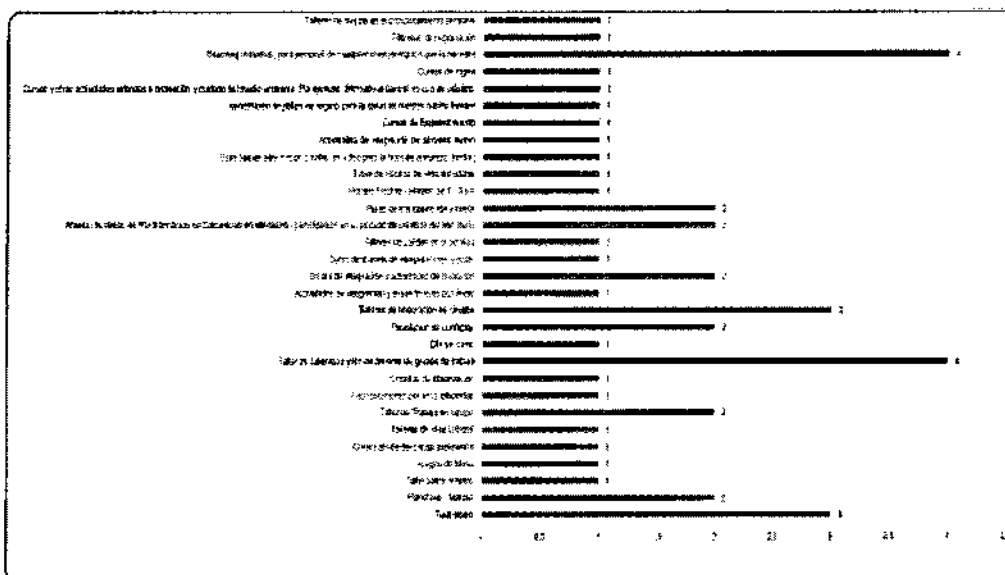
### Actividades recreativas y culturales sugeridas para el 2019




Las actividades que mayor relevancia fueron teatro y cine, seguidas de manualidades y pintura al óleo.



### Otras actividades sugeridas para el 2019






El conocimiento es de todos

Colciencias

**Presupuesto asignado para el Plan 2019**

**Para el Plan de Bienestar de la presente vigencia se contará con un presupuesto de :\$195.000.000**



## 6.2. Objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos.

- El Plan de Bienestar del Departamento de Ciencia Tecnología e Innovación Colciencias busca para la vigencia de 2019 propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar que permita contribuir a incrementar positivamente los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los funcionarios de la entidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.
- Proporcionar orientación a los servidores que están a punto de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para pensionarse para la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.
- Valorar objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los servidores o equipos de trabajo.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 20 de 26

- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de Colciencias.

### **6.3. Áreas de Intervención del Programa de Bienestar Social de la Entidad.**

#### **6.3.1. Área de Calidad de Vida Laboral**

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del Servidor; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

**La intervención de Calidad de Vida Laboral se hará a través de las siguientes estrategias:**

- **Intervención en el Clima y la Cultura Organizacional**
  - Actividades orientadas a la intervención de Clima y Cultura organizacional de Colciencias alineadas a los resultados de la medición realizada durante el año 2018.
  - Desarrollar jornadas pedagógicas con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar para promover y fortalecer los **valores** institucionales inmersos en el **Código de Integridad** de la Entidad.
- **Reconocimiento por antigüedad laboral**
- **Día del servidor público**
- **Salario Emocional en Colciencias**
  - Día de Cumpleaños – Día libre.**
    - Podrá programar el disfrute del beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o dentro de los 30 días calendario, siguientes a la fecha de cumpleaños.
    - Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.
  - Horarios Flexibles.**
    - Los días viernes se mantiene el horario habitual para la jornada laboral de la siguiente manera: Ingreso a las 7 a.m. y salida a las 4:00 pm con una hora de almuerzo.
    - **La Resolución 0525 de 2017**, "Por la cual se establece el horario flexible de trabajo en el Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS –.
  - Salario Emocional – Incentivo para el uso de la Bicicleta.**

 <b>El conocimiento es de todos</b> <b>Colciencias</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 21 de 26

Resolución 1424 de 2018. Se otorga medio día libre remunerado al servidor a quien se certifique haber llegado en bicicleta a la Entidad

- **Preparación de Prepensionados para el retiro del servicio.**

- Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.
- **Feria de Servicios Empresariales dirigido a la Comunidad Colciencias – 2 veces al año**
- **Feria de Talentos Artesanales**
- **Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños**
- **Taller de Nutrición y Hábitos de Vida Saludable**
- **Asesoría Pensional**
- **Asesoría Fondo Nacional del Ahorro**
- **Desarrollo de actividades Plan Estratégico Integral por parte de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio – Con la realización de estas actividades se busca afianzar la convivencia institucional por medio de la práctica de los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad.**
- **Visita mensual de la Caja de Compensación Familiar para la presentación del portafolio de servicios 2019 (créditos, vivienda, educación, turismo, afiliaciones y en general beneficios del afiliado).**

### 6.3.2. Área de Protección y Servicios Sociales.

Esta área se ocupará de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes.

La intervención de Protección y Servicios Sociales se hará a través de las siguientes estrategias:

- **Reconocimiento a las secretarías de la entidad**
- **Caminata Ecológica**
- **Día de la familia Colciencias**
- **Actividad de Integración con la familia (Cine Familiar)**
- **Actividad de Integración con la familia (Teatro)**
- **Reconocimiento a los conductores de la entidad**
- **Vacaciones recreo deportivas para los hijos de los Servidores Públicos**

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Colciencias</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b></p>	<p><b>Código:</b> G101PR01MO4</p>
		<p><b>Versión:</b> 02</p>
		<p><b>Página:</b> 22 de 26</p>

- **Actividad de Integración de Amor y Amistad**
- **Jornada de Integración - Octubre – Halloween**
- **Novena Navideña Colectiva**
- **Talleres de Cocina Saludable dirigido a los Servidores Públicos y su familia**
- **Curso de Manualidades – Navidad**
- **Curso de Manualidades – Pintura en Oleo**
- **Torneo Interno Deportivo -Fútbol sala femenino y masculino, Baloncesto Femenino y Masculino, Fútbol 11 y Voleibol Mixto.**
- **Juegos de Integración de los Servidores Públicos**
- **Escuela de Natación**
- **Práctica de Yoga, Pilates y Aeróbicos**
- **Clases de baile**
- **Encuentro Institucional – Comunidad**
- **Torneo Interno de Bolos**

### 6.3.3. Estímulos de Educación Formal.

Colciencias mediante Resolución establece criterios para:

#### - **Crédito educativo condonable para funcionarios**

Tiene como propósito contribuir a la formación académica formal de los funcionarios al servicio de Colciencias en las siguientes modalidades: Educación secundaria, técnica, tecnológica, universitaria de pregrado, universitaria de postgrado a nivel de especialización y maestría.

#### - **Apoyo educativo para los hijos de los funcionarios:**

Tiene como objetivo cubrir parte de los gastos en que incurran los funcionarios al servicio de Colciencias para la formación académica de sus hijos.

### 6.3.4. Incentivos al Desempeño.

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Como objetivo final, tendrá reconocer los desempeños sobresalientes del mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como de los mejores equipos de trabajo, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de Colciencias. Para tal fin,

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 23 de 26

Colciencias expide una Resolución interna adoptando el Plan de Incentivos para la vigencia definiendo aspectos como:

- Tipo de Incentivos no pecuniarios que ofrecer.
- Monto de los incentivos.
- Procedimiento para la selección del mejor servidor público en sus categorías.
- Procedimiento para la selección los mejores equipos de trabajo.

#### **7. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.**

El valor asignado para las actividades de bienestar, incentivos y estímulos para la presente vigencia es de \$ 275.000.000

#### **8. MEDICION DEL IMPACTO.**

Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar se establecerán los siguientes mecanismos:

- Indicadores semestrales donde se mida el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas.

#### **9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019.**



El conocimiento  
es de todos



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

Código: G101PR01MO4

Versión: 02

Página: 24 de 26



El conocimiento  
es de todos



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION - COLCIENCIAS

CÓDIGO: G101PR01MO4

SECRETARÍA GENERAL - TALENTO HUMANO

VERSIÓN: 02

PLAN DE ACCIÓN - PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA - 2019

FECHA: 24-01-2018

### BIENESTAR E INCENTIVOS - ACTIVIDADES

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE
1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4

Nro.	1. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE
1	Reconocimiento a las secretarías (os) de la Entidad												
2	Una (1) Caminata Ecológica - 40 personas												
3	Día de la Familia Colciencias-pasadas												
4	Actividad de Integración con la familia (Cine familiar) - 4 boletas - 4 refrigerios por cada servidor												
5	Actividad de Integración con la familia (Teatro) - 2 boletas por servidor												
6	Reconocimiento a los conductores de la entidad												
7	Vacaciones recreodeporivas para los hijos de los Servidores Públicos												
8	Actividad de Integración de Amor y Amistad												
9	Jornada de Integración Octubre - Halloween - Premiación												
10	Una novena navideña colectiva												
11	Dos talleres de cocina saludable dirigido a los servidores públicos y su familia.												
12	Curso de Manualidades - Navidad												
13	Curso de Manualidades - Curso - Pintura en Oleo												
14	Torneo interno Deportivo: 1. Proceso de convocatoria mes de febrero. 2. Torneo interno (Baloncesto mixto, fútbol sala mixto, voleibol mixto) Instalaciones locativas externas para desarrollarse mes de junio.												
15	Acompañamiento técnico a los Juegos de integración de los servidores públicos - Función Pública - Coleportes - acompañamiento con los respectivos entrenadores - baloncesto femenino, fútbol femenino y masculino, fútbol 11, billar, tenis de mesa.												
16	Escuela de Natación												
17	Practica de yoga, pilates y aeróbicos												
18	Clases de baile												
19	Encuentro Institucional - Comunidad Colciencias												
20	Torneo interno de Bolos												





**Código:** G101PR01MO4

**Versión: 02**

Página: 25 de 26

[illegible]

 <div data-bbox="280 165 415 229">El conocimiento es de todos</div> <div data-bbox="443 165 537 229">Colciencias</div>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Página:</b> 26 de 26

## 10. DOCUMENTOS DE APOYO

Referencias bibliográficas de Apoyo con el fin de ser asertivos en la fundamentación para plantear un Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, que atiendan con las necesidades de los Servidores Públicos de Colciencias, se consultaron los siguientes documentos:

- ✓ Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)
- ✓ Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>)
- ✓ Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf>)
- ✓ Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP([http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral\\_instrumentos.pdf](http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf))
- ✓ Planes de Bienestar de diferentes empresas del Sector Público en el país.
- ✓ Resultado de diagnóstico de necesidades de Bienestar – Colciencias 2019

**Aprobó:** Comité de Gestión y Desempeño Institucional

**Revisó:** Oscar Jairo Fonseca Fonseca – Secretario General  
Diana Alvarez Hernández – Contratista Líder de Talento Humano  
Comisión de Personal

**Elaboró:** Luz Adriana Saavedra Bernal - Contratista SEGEL – Talento Humano