

RESOLUCIÓN 122 DE 2013

(marzo 13)

Diario Oficial No. 48.756 de 9 de abril de 2013

DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES EN LIQUIDACIÓN

Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Dirección Nacional de Estupefacientes en Liquidación.

LA SUSCRITA REPRESENTANTE LEGAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES EN LIQUIDACIÓN,

en ejercicio del poder general con representación, otorgado, mediante Escritura Pública número 1777 del 7 de octubre de 2011, de la Notaría 26 de Bogotá, por Fiduciaria La Previsora S. A. obrando como Liquidadora de la Dirección Nacional de Estupefacientes en Liquidación, poder general otorgado con fundamento a lo establecido en el Decreto número 3183 del 2 de septiembre de 2011, adicionado y modificado por los Decretos números 4588 del 2 de diciembre de 2011, 319 del 7 de febrero de 2012 y 1420 del 29 de junio de 2012, Ley [909](#) de 2004 y Decretos números [1227](#) de 2005, [1950](#) de 1973, Decreto-ley 1567 de 1998, Ley [734](#) de 2002, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo [17](#) del Decreto-ley 1567 de 1998, dispuso que la competencia y responsabilidad del sistema de estímulos de los empleados estará a cargo de las entidades públicas del orden nacional, quienes actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades, entre otros, sus programas de incentivos bajo la dirección y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública;

Que conforme al Título IV, artículo [33](#), numeral 5 de la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, es un derecho de los servidores públicos disfrutar de estímulos e incentivos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes;

Que el Decreto número [1227](#) de 2005, por la cual se reglamentó parcialmente la Ley [909](#) de 2004 y el Decreto-ley [1567](#) de 1998, en su Capítulo II, reglamenta los planes de estímulos e incentivos para los servidores públicos del Estado y establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados;

Que el artículo [76](#) del Decreto número 1227 de 2005, estipula que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento 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 la entidad;

Que de acuerdo al párrafo del artículo [78](#) del Decreto número 1227 de 2005, establece que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de la Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. 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;

Que mediante Resolución número 0403 del 12 de febrero de 2010 se revocó la Resolución número 0811 del 23 de junio de 2008 y se adoptó un nuevo Sistema de Estímulos para los Funcionarios de la Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación;

Que mediante Resolución número 0158 del 2 de marzo 2012 se fusionaron los Comités de Convivencia Laboral y de Estímulos de la Dirección Nacional de Estupefacientes en Liquidación y, en consecuencia, se derogó la Resolución número 0403 del 12 de febrero de 2010;

Que mediante Resolución número 0241 del 17 de abril de 2012 se modificó el artículo 2o de la Resolución número 0158 del 2 de marzo de 2012;

Que mediante Resolución número 0789 de 16 de noviembre de 2012, se estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección Nacional de Estupefacientes en Liquidación y se derogaron las Resoluciones números 158 del 2 de marzo de 2012 y 0241 del 7 de abril de 2012;

Que mediante Decreto número 3183 del 2 de septiembre de 2011 se suprimió la Dirección Nacional de Estupefacientes y se ordenó su liquidación;

Que el numeral 7 del artículo 6o del Decreto número 3183 de septiembre de 2011 define como función del liquidador “Ejecutar los actos que tiendan a facilitar la preparación y realización de una liquidación rápida y efectiva”. A su vez, el numeral 11 del mismo artículo define como función la de “Celebrar los actos y contratos requeridos para el debido desarrollo de la liquidación y representar a la Entidad en las sociedades, asociaciones y entidades en que sea socia o accionista”;

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

TÍTULO I.

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO I.

ADOPCIÓN, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.

ARTÍCULO 1o. ADOPCIÓN DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. Adóptese el sistema de estímulos para los servidores públicos de la Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación, el cual estará integrado por los programas de incentivos.



ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN. Por sistema de estímulos se entiende el conjunto interrelacionado de políticas, estrategias, planes y acciones orientados a elevar la competitividad institucional a través del incremento de los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los empleados de la entidad.



ARTÍCULO 3o. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. El Sistema de estímulos de la Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación tendrá como principales objetivos los siguientes:

1. Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los funcionarios, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación de los diferentes servicios.
2. Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano, en función del desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios de la Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación.
3. Recompensar el desempeño exitoso de los funcionarios, de los equipos de trabajo y exaltar la antigüedad laboral de los funcionarios.
4. Consolidar una cultura de control organizacional que garantice la idoneidad y fortalecimiento de la entidad a través del mejoramiento continuo de la calidad de los procesos.



ARTÍCULO 4o. PRINCIPIOS. Los principios que fundamentan el sistema de estímulos para los funcionarios de la Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación son:

1. Objetividad y Transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del programa de incentivos deben fundarse en criterios y procedimientos técnicos, objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
2. Equidad y Justicia. El programa deberá procurar actitudes de reconocimiento en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños o trabajos motive a los demás para que sigan mejorando.
3. Desarrollo Personal. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones; cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, donde se potencien sus habilidades creativas, mejorando al tiempo la gestión institucional.

CAPÍTULO II.

DEL COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.



ARTÍCULO 5o. CREACIÓN DEL COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. Créase el Comité de Estímulos e Incentivos, responsable del desarrollo de este programa, el cual estará conformado así:

1. La Apoderada General de la Liquidadora, o su delegado, quien lo presidirá y convocará.
2. El Gestor de la Unidad Jurídica.
3. El Asesor de Asuntos de Personal, quien ejercerá como Secretaria Técnica.
4. Dos Representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal.

PARÁGRAFO 1o. Actuarán como invitados, el servidor público a quien le hayan delegado las funciones de la Oficina Asesora de Planeación, conforme a lo establecido en el numeral 8 del artículo [23](#) de la presente resolución y el Jefe de la Oficina de Control Interno, quienes actuarán con voz, pero no con voto.

PARÁGRAFO 2o. En caso de impedimento de algunos de los integrantes del Comité de

Estímulos e Incentivos, los demás designarán un nuevo miembro para que lo reemplace.



ARTÍCULO 6o. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. El Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Proponer los instrumentos o criterios de medición y evaluación de las actividades laborales realizadas, estudios de investigación, ideas innovadoras, proyectos o propuestas presentadas, de acuerdo con los parámetros y criterios generales, para la asignación de estímulos e incentivos señalados en la presente resolución.
2. Establecer anualmente, con amplia socialización, promoción y aplicación las condiciones para participar en el programa, su cronograma y los criterios de evaluación.
3. Definir anualmente las características, tipos y cuantía de los premios a entregar de acuerdo con la reglamentación y los recursos destinados para tal fin, en el presupuesto de la entidad, incluyendo varias alternativas que cubran las expectativas de todos los niveles jerárquicos.
4. Realizar el estudio, verificación y cumplimiento de los requisitos de los funcionarios y equipos de trabajo postulados.
5. Escoger la categoría o modalidades que serán premiadas tanto en el premio de la excelencia individual, así como a la excelencia en equipo de trabajo, de acuerdo con los recursos institucionales para hacerlos efectivos.
6. Seleccionar a los ganadores de las diferentes categorías o modalidades y declarar desierto alguno o algunos de los premios cuando los aspirantes no cumplan con los requisitos y formalidades aquí señaladas, si a ello hubiere lugar.
7. Establecer los criterios de desempate para el proceso de selección de los ganadores de las diferentes categorías o modalidades, tanto en el premio de la excelencia individual, así como a la excelencia en equipo de trabajo. Esta función la desarrollará el Comité dentro de los tres siguientes a la entrada en vigencia de la presente resolución. Dichos criterios podrán ser modificados por el Comité cuando las necesidades lo requieran.
8. Aprobar los instrumentos de medición, criterios de evaluación y reglamentación.
9. Requerir en audiencia a los participantes para que sustenten los trabajos, estudios de investigación, proyectos o propuestas de mejoramiento.
10. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de ganadores de las diferentes categorías o modalidades.
11. Sustentar mediante acta que será proyectada por la Secretaría Técnica del Comité los aspectos que se consideraron para la asignación de estímulos e incentivos y reconocimiento de las diferentes categorías y velar porque se cumpla en todos sus términos la presente resolución.



ARTÍCULO 7o. REUNIONES. El Comité se reunirá trimestralmente y en forma extraordinaria cuando las circunstancias lo ameriten.



ARTÍCULO 8o. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA. Son funciones de la

Secretaría Técnica las siguientes:

1. Presentar el listado final de los aspirantes a mejor servidor público de cada nivel, al mejor equipo de trabajo por logro y estudio de investigación, y a la idea innovadora ante el Comité de Estímulos e Incentivos.
2. Desarrollar las acciones que determine el Comité para garantizar la efectiva aplicación, divulgación, promoción y explicación del programa a los funcionarios de la Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación.
3. Levantar las actas de las reuniones y archivarlas.
4. Informar al Comité sobre las propuestas presentadas.
5. Las demás que el Comité le asigne.

PARÁGRAFO. Cualquier servidor público de la Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación podrá presentar al Comité, a través de su Secretaría Técnica, propuestas sobre estrategias, metodologías, instrumentos o criterios para el programa de estímulos e incentivos.

TÍTULO II.

DE LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS.

CAPÍTULO I.

DE LAS DISPOSICIONES COMUNES.



ARTÍCULO 9o. DEFINICIÓN. El Sistema de Estímulos e Incentivos es el conjunto de planes, acciones e instrumentos encaminados a reconocer de manera tangible una determinada labor dentro de la entidad que permita incrementar los niveles de satisfacción y mejore las condiciones frente al desarrollo del trabajo.



ARTÍCULO 10. BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios de los programas de incentivos los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación, de acuerdo con los requisitos establecidos en cada uno de los programas señalados en la presente resolución.



ARTÍCULO 11. PERIODICIDAD. La Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación desarrollará anualmente, por el tiempo que dure la liquidación, el programa de estímulos e incentivos conforme a los términos y requisitos que establezca el Comité, de acuerdo con la presente resolución y las normas legales vigentes.



ARTÍCULO 12. PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos para la Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación, serán de dos clases: Pecuniarios y No pecuniarios.

1. **Incentivos Pecuniarios.** Son los reconocimientos de carácter económico que se asignan a equipos de trabajo. Dichos reconocimientos económicos podrán ser hasta por tres salarios mínimos mensuales legales vigentes de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

2. Incentivos No pecuniarios. Son reconocimientos en especie, adoptados por la Entidad para tal efecto, los cuales podrán ser: La representación de la Entidad en eventos nacionales e internacionales, becas para educación formal y no formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de comunicación nacional e internacional, comisión de estudios, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, planes de turismo social, bonos de consumo, entre otros.

PARÁGRAFO. Los Incentivos pecuniarios y No pecuniarios concedidos a los funcionarios, en desarrollo del Programa de Estímulos e Incentivos no modificarán el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos ni se constituirá como factor salarial.

CAPÍTULO II.

DEL PREMIO A LA EXCELENCIA INDIVIDUAL.



ARTÍCULO 13. DEFINICIÓN. El premio a la excelencia individual exalta el desempeño laboral alcanzado de manera individual por un servidor público de la estructura orgánica de la Entidad.



ARTÍCULO 14. BENEFICIARIOS. Este premio se otorgará 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 Dirección Nacional de Estupefacientes hoy en Liquidación. Lo anterior se establecerá de acuerdo con lo que disponga el Comité de Estímulos e Incentivos, de conformidad con lo establecido en el artículo 6o de la presente resolución.

PARÁGRAFO 1o. Por mejores empleados de carrera, se entenderán quienes tengan la más alta calificación del desempeño laboral entre los seleccionados de cada nivel.

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.

PARÁGRAFO 2o. La preselección de los funcionarios recae en el Grupo de Talento Humano que deberá verificar los requisitos de los postulados.



ARTÍCULO 15. REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN OBJETO DE ESTE PREMIO. Los servidores públicos que sean postulados como mejores empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempos de servicios continuos en la Entidad no inferior a un (1) año.
2. Acreditar evaluación de desempeño en el rango de excelente, en la última evaluación ordinaria en firme.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente con destitución e inhabilidad general, suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial; suspensión; multa o amonestación escrita, en el año anterior a la fecha de la postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del programa de incentivos.



ARTÍCULO 16. PLAN DE INCENTIVOS. El plan de incentivos estará representado en el

reconocimiento de carácter No pecuniario, conforme a lo establecido en el numeral 2 del artículo [12](#) de la presente resolución.

Este se desarrollará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal asignada para la ejecución de este programa, cuando se requiera.



ARTÍCULO 17. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS.

1. El Comité de Estímulos e Incentivos publicará anualmente el cronograma para la ejecución de cada una de las etapas del proceso de escogencia de los mejores funcionarios de la Entidad.
2. El Grupo de Talento Humano dará a conocer, previo estudio y verificación de los requisitos, el listado de los funcionarios que cumplen con los requerimientos para obtener el premio a la excelencia individual de los distintos niveles jerárquicos, al mejor empleado de carrera y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, quienes competirán de forma independiente por los reconocimientos aquí establecidos y lo presentará ante el Comité de Estímulos e Incentivos.
3. La Secretaría Técnica de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano presentará ante el Comité de Estímulos e Incentivos el listado final de los funcionarios que alcanzaron rango de excelente en la última evaluación ordinaria debidamente ejecutoriada, correspondiente a los diferentes niveles jerárquicos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), en estricto orden de calificación, con el fin de definir los funcionarios que podrán ser objeto del otorgamiento de incentivos.
4. El Comité de Estímulos e Incentivos seleccionará de acuerdo con el listado final presentado por la Secretaría Técnica a los mejores funcionarios de carrera de cada nivel jerárquico, al mejor servidor público de carrera y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, soportando tal decisión en los criterios establecidos en el reglamento previamente diseñado para tal fin.
5. En caso de presentarse empates en el primer lugar, el Comité otorgará el primer lugar a quien haya obtenido el mayor puntaje en el promedio de las dos últimas evaluaciones ordinarias ejecutoriadas. En caso de persistir el empate será el Jefe de la Oficina de Control Interno el encargado de dirimirlos teniendo en cuenta el mecanismo de desempate que establezca para tal fin el Comité de conformidad con el artículo [60](#) de la presente resolución.
6. Los resultados de la selección del mejor servidor público de carrera de cada nivel jerárquico, del mejor servidor público de carrera y del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, serán consignados en acta que deberá ser firmada por todos los miembros del Comité de Estímulos e Incentivos y se procederá a la entrega oficial del premio en acto público.

CAPÍTULO III.

DEL PREMIO A LA EXCELENCIA EN EQUIPO DE TRABAJO.



ARTÍCULO 18. DEFINICIÓN. El premio a la excelencia en equipo es un distintivo que se otorga al o a los mejores equipos de trabajo de la Entidad. Este premio incluye dos categorías:

1. Mejor equipo de trabajo por labor desarrollada cuyos logros impacten en los resultados y objetivos institucionales.

2. Mejor equipo de trabajo por estudio de investigación cuyo objeto sea el de proponer y desarrollar proyectos técnicos, tecnológicos, operativos o administrativos que sean aplicables a corto o mediano plazo, tendientes al mejoramiento de la efectividad y la calidad de la gestión de la entidad.

PARÁGRAFO 1o. El Comité de Estímulos e Incentivos podrá determinar si se premia al mejor equipo de trabajo de cada categoría (por labor desarrollada y por estudio de investigación) o si sólo se convoca y se premia al mejor equipo de trabajo de una de las dos categorías de acuerdo con los recursos institucionales disponible para hacerlos efectivos y a lo establecido en el artículo [6o](#) de la presente resolución.

PARÁGRAFO 2o. De conformidad con lo expuesto en el párrafo del artículo [77](#) del Decreto 1227 de 2005 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.



ARTÍCULO 19. PERIODICIDAD. La Entidad otorgará este premio anualmente durante el periodo que dure el proceso de liquidación, en la fecha que establezca el Comité de Estímulos e Incentivos.



ARTÍCULO 20. PLAN DE INCENTIVOS. El plan de incentivos estará representado en el reconocimiento de carácter pecuniario, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal asignada para la ejecución de este programa.



ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN. Para optar por este premio, se podrán postular aquellos equipos de trabajo cuyos integrantes cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Acreditar tiempo de servicios en la Entidad no inferior a un (1) año.
- b) Acreditar evaluación del desempeño en el rango de excelente, en la última evaluación ordinaria en firme.
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente un (1) año antes a fecha de la postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del programa de incentivos.
- d) Los equipos aspirantes deberán presentar y sustentar por escrito los resultados del proyecto, el logro de los objetivos previstos o estudio de investigación.
- e) El trabajo, experiencia o caso exitoso del equipo de trabajo debe haber concluido y haberse efectuado durante el periodo de evaluación ordinaria inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO. En cuanto al estudio de investigación el producto entregado se entenderá culminado con el agotamiento de la metodología científica entendida como planteamiento de una hipótesis, verificación de la información y conclusiones.



ARTÍCULO 22. CRITERIOS DE EVALUACIÓN. Los equipos de trabajo serán evaluados

mediante el cumplimiento de los criterios señalados a continuación:

- a) Presentación de un informe escrito que soporte el logro del equipo de trabajo el cual debe cumplir con la metodología señalada en el artículo [24](#) de la presente resolución y los demás requisitos que estipule el Comité de Estímulos e Incentivos.
- b) El desarrollo de su temática debe ser innovadora y creativa, entendiéndose como la propuesta de nuevas prácticas que mejoren la realización del trabajo, el desempeño de las funciones o la prestación de los servicios.
- c) Que sirva de mejoramiento de procesos o procedimientos, es decir, que se mejoren los métodos, procedimientos, técnicas o acciones que optimicen el aprovechamiento de los recursos técnicos, materiales, administrativos, humanos y financieros.
- d) Que sus resultados puedan ser verificables y susceptibles de medición, es decir, que muestre productos de gestión real y concreta que permitan medirse a partir de indicadores claros en términos de calidad, oportunidad, pertinencia y veracidad.
- e) Que se destaquen los efectos positivos y de mejoras significativas para la entidad, sus clientes o sujetos de control.
- f) Que tenga potencial de réplica, esto quiere decir, que tenga la posibilidad de adaptarse e implementarse en otras dependencias, áreas de trabajo o entidades.

PARÁGRAFO. Cada uno de estos criterios tendrá una calificación hasta de 100 puntos, los cuales serán la base para la definición del mejor equipo de trabajo por labor desarrollada y el mejor equipo de trabajo por estudio de investigación.



ARTÍCULO 23. DEL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.

1. El Comité de Estímulos e Incentivos publicará anualmente el cronograma para la ejecución de cada una de las etapas del proceso de escogencia del mejor equipo de trabajo.
2. Cada grupo de trabajo podrá postular mediante la presentación de un informe escrito que soporte tal circunstancia, su estudio de investigación, trabajo, experiencia o caso exitoso, ante el Comité de Estímulos e Incentivos.
3. Una vez postulados los equipos, el Comité de Estímulos e Incentivos, procederá a escoger el mejor equipo de trabajo de esta, tanto de la labor desarrollada como de estudio de investigación si los hubiere, de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos en el artículo anterior.
4. En el día señalado por el Comité de Estímulos e Incentivos como fecha límite para la respectiva inscripción, el superior jerárquico de cada dependencia remitirá el acta con el informe de presentación del equipo de trabajo, tanto por labor desarrollada como por estudio de investigación si lo hubiere.
5. La Secretaría Técnica previo estudio y verificación de requisitos, presentará ante el Comité de Estímulos e Incentivos el listado final de los equipos de trabajo.
6. El Comité de Estímulos e Incentivos procederá a estudiar las propuestas presentadas y podrá

soportar sus decisiones en expertos.

7. En caso de presentarse empates en el primer lugar, el Comité de Estímulos e Incentivos lo dirimirá teniendo en cuenta el mecanismo de desempate que establezca para tal fin de conformidad con el artículo [6o](#) de la presente resolución.

8. El servidor público a quien le hayan delegado las funciones de la Oficina Asesora de Planeación apoyará al Comité de Estímulos e Incentivos, en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo. Para tal fin conceptuará sobre los mejores equipos de trabajo que desarrollen proyectos que más se adecuen a la planeación institucional. Este concepto no será vinculante para el Comité.

9. Este resultado será consignado en acta que deberá ser firmada por todos los miembros del Comité y se procederá a la entrega oficial del premio mediante acto público.

PARÁGRAFO. Los criterios y procedimientos para la escogencia del mejor equipo de trabajo se aplicarán, tanto para la selección por labor desarrollada como para los de investigación científica. En ningún caso podrá postularse un mismo proyecto concursando como estudio de investigación y labor desarrollada.



ARTÍCULO 24. CONTENIDO DEL INFORME ESCRITO. Los funcionarios o equipos de trabajo presentarán al Comité un informe escrito que soporte la idea innovadora, que contendrá los siguientes aspectos:

- a) Identificación de la idea innovadora.
- b) Identificación de las causas.
- c) Identificación de la solución.
- d) Análisis de costo/beneficio.
- e) Viabilidad económica, jurídica, técnica para el desarrollo de la idea.
- f) Requerimientos de calidad.
- g) Sustentación sobre el origen de la idea, si es original o mejoramiento de una preexistente.



ARTÍCULO 25. CRITERIOS DEL COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. Para la escogencia de la mejor idea innovadora, el Comité deberá tener en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Creatividad.
- b) Análisis del costo/beneficio.
- c) Esfuerzo investigativo.
- d) Adaptabilidad.
- e) Idea original.

f) Mejoramiento de una idea anterior.

Para escoger la mejor idea innovadora de la Entidad, el Comité de Estímulos e Incentivos asignará un puntaje hasta de 100 puntos por cada criterio.

TÍTULO III.

DISPOSICIONES FINALES.



ARTÍCULO 26. RESPONSABLES DEL DESARROLLO Y APLICACIÓN. La dirección, coordinación ejecución, control y seguimiento del Programa de Estímulos e Incentivos, estará a cargo de la Representante Legal de la entidad y en especial del Grupo de Talento Humano y del Comité de Estímulos e Incentivos. La Secretaría Técnica del Comité actuará dentro de este con voz, pero sin voto, de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente resolución y demás disposiciones aplicables.



ARTÍCULO 27. POSTULACIONES ESPECIALES. En el evento de que se presenten proyectos en los cuales participen funcionarios de diferentes dependencias, deberán postularse ante la Secretaría Técnica del Comité de Estímulos e Incentivos.



ARTÍCULO 28. BANCO DE PROYECTOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES EN LIQUIDACIÓN. Los trabajos finalistas pasarán a conformar la base de datos del Banco de Proyectos de la Dirección Nacional de Estupefacientes en Liquidación y serán propiedad de la entidad, sin perjuicio de los derechos de autor que les corresponden a sus titulares.



ARTÍCULO 29. UTILIZACIÓN DE INCENTIVOS. Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores, deberán reclamarse dentro de los seis (6) meses siguientes, contados a partir de la fecha de su asignación de acuerdo con la modalidad y denominación respectiva. En caso de no haber reclamado o de no hacer uso del mismo dentro de dicho término, según la clase de incentivo, el ganador perderá todo derecho a este.



ARTÍCULO 30. PRESUPUESTO. El presupuesto requerido para el Programa de Estímulos e Incentivos tendrá como fuente de financiación los recursos provenientes de la Dirección Nacional de Estupefacientes en Liquidación, esta será la encargada de atender presupuestalmente los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, adelantando las gestiones o ajustes en sus respectivos presupuestos, a fin de dar viabilidad a la presente resolución.



ARTÍCULO 31. RECURSOS DE LEY. Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los estímulos e incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procede recurso alguno de conformidad con el artículo [35](#) del Decreto-ley 1567 de 1998.



ARTÍCULO 32. SANCIONES. Al servidor público, equipo de trabajo a quien se le demuestre en cualquier etapa del programa de Estímulos e Incentivos que el proyecto es producto de plagio, automáticamente le será retirada su postulación o premio, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y legales a que hubiere lugar. El servidor público, equipo de trabajo a quien se le

demuestre haber cometido fraude o engaño deberá devolver a la Dirección Nacional de Estupefacientes en Liquidación el premio otorgado.

En caso de no ser posible la devolución, no podrá participar en el programa de estímulos e incentivos durante los tres (3) años siguientes a la sanción. El Comité de Estímulos e Incentivos designará al nuevo ganador de acuerdo con los parámetros establecidos en esta resolución.



ARTÍCULO 33. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese, publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 13 de marzo de 2013.

La Representante Legal,

MARÍA MERCEDES PERRY FERREIRA.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

