



**MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO**

**RESOLUCIÓN NÚMERO DE**

( )

“Por la cual se adopta la metodología para la selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo”

**LA MINISTRA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO**

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 30 del Decreto 2010 de 2003 y en cumplimiento del Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1362 del 15 de agosto de 2017 y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, establece que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que el artículo 30 del citado Decreto 1567 de 1998 prevé que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Según esta norma, tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el artículo 34 del Decreto 1567 de 1998, señala que el jefe de cada entidad deberá adaptar y desarrollar internamente planes de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que en el mismo sentido, el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala 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 deben implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes (...)”.

Que el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública - Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.1, dispone que “las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados; normativamente los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Que el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública - Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.2, señala que “las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a los empleados y sus familias programas deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; de promoción y prevención de salud; capacitación informal en artes y artesanías y promoción de programas de vivienda”.

Que el parágrafo 1 del citado artículo 2.2.10.2, dispone que: “(...) los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, están 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 (...)”.

*KMP*

*Continuación de la resolución "Por la cual se adopta la metodología para la selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"*

Que según el artículo 2.2.10.8 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública - Decreto 1083 de 2015, Decreto 1083 de 2015, dispone que: "(...) Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades (...)".

Que mediante Resolución N° 0930 del 23 de mayo de 2017, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo adoptó el plan anual de estímulos e incentivos pecuniarios y no pecuniarios, entre otros para el mejor funcionario de Carrera Administrativa de la entidad, para los mejores funcionarios de Carrera Administrativa de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, y para el mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO 1°. OBJETIVO:** La selección anual de los mejores servidores del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, tiene como objetivo reconocer el desempeño laboral de quienes han contribuido de manera extraordinaria al cumplimiento de las metas institucionales, así como al logro de los objetivos, planes, programas y proyectos del Ministerio

**PARÁGRAFO:** Contribución Extraordinaria: Son los aportes, acciones proactivas, propuestas o iniciativas adicionales, que demuestren mayor economía, celeridad de tal forma que enriquezcan y mejoren el desempeño, tanto en la dependencia como en la entidad, las cuales deben ser útiles y aplicables.

**ARTÍCULO 2°. COMITÉ DE INCENTIVOS.** El Comité de Incentivos que seleccionará a los mejores servidores de la entidad estará conformado por:

1. Un delegado del Ministro.
2. Un delegado de cada uno de los Viceministros de Comercio Exterior, Desarrollo Empresarial y Turismo.
3. El Secretario General, quien lo presidirá.
4. El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
5. El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica.
6. El Coordinador del Grupo de Talento Humano, o quien haga sus veces, será el secretario técnico de la comisión evaluadora, con voz pero sin voto y a su vez consolidará las calificaciones de los miembros del Comité Evaluador.

**ARTÍCULO 3°: SELECCIÓN:** El Comité de Incentivos seleccionará al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, así como al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- Tener más de un (1) año de tiempo de servicios con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel de excelencia en la última evaluación del desempeño laboral en firme superior a **noventa y cinco (95) puntos**.

En caso de no existir servidores que cumplan con las condiciones descritas anteriormente, el Comité de incentivos no adelantará el proceso de selección, y por consiguiente no se otorgarán incentivos no pecuniarios.

Continuación de la resolución "Por la cual se adopta la metodología para la selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"

**ARTÍCULO 4º: PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS:**

El Grupo de Talento Humano entregará al Comité de Incentivos a más tardar al finalizar la tercera semana del mes de septiembre de cada año, un listado de todos los servidores de Carrera Administrativa de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, así como los de Libre Nombramiento y Remoción, que cumplan con lo establecido en el artículo 3º de la presente resolución.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha señalada en el inciso anterior, el Comité de Incentivos seleccionará el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, así como al mejor de libre nombramiento y remoción y al mejor del Ministerio, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones.

**ARTÍCULO 5º PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE EMPATE:**

En caso de presentarse empate en el primer lugar entre dos o más servidores, el Comité de Incentivos calificará las contribuciones extraordinarias realizadas durante el período correspondiente a la última evaluación del desempeño laboral teniendo en cuenta los siguientes criterios:

| CRITERIOS            |     | Deficiente  | Regular | Aceptable | Bueno | Óptimo | Porcentaje |
|----------------------|-----|---|---------|-----------|-------|--------|------------|
|                      |     | 1   | 2       | 3         | 4     | 5      |            |
| IMPACTO              | 1.1 | ¿La contribución extraordinaria resuelve una necesidad <i>real</i> de la entidad a través de un planteamiento estratégico eficaz (eficiencia en recursos y efectividad en tiempos)?                                       |         |           |       |        | 50%        |
|                      | 1.2 | ¿La contribución extraordinaria contribuye a alcanzar los objetivos misionales?   |         |           |       |        |            |
|                      | 1.3 | ¿La contribución extraordinaria impacta a la dependencia ó a diferentes áreas de la entidad?  |         |           |       |        |            |
|                      | 1.4 | ¿La contribución extraordinaria refleja originalidad, creatividad y recursividad?   |         |           |       |        |            |
|                      | 1.5 | ¿La contribución extraordinaria aporta una manera de hacer distinto algo que se venía haciendo y por lo tanto se perciben resultados diferentes y beneficios tangibles? (Ej: minimizar reprocesos, tiempos, entre otros). |         |           |       |        |            |
| TOTAL IMPACTO        |     |   |         |           |       |        |            |
| SOSTENIBILIDAD       | 2.1 | ¿La contribución extraordinaria tiene la posibilidad de ser escalable para compartir las buenas prácticas e impactar otras áreas de la organización?  |         |           |       |        | 50%        |
|                      | 2.2 | ¿La contribución extraordinaria es sostenible (duradera) en el tiempo?  |         |           |       |        |            |
| TOTAL SOSTENIBILIDAD |     |   |         |           |       |        |            |
| TOTAL GENERAL        |     |   |         |           |       |        | 100%       |

**ARTÍCULO 6º: PROCLAMACIÓN:** Con base en el acta del Comité de Incentivos y mediante acto administrativo se formalizará la selección y la asignación de los incentivos no pecuniarios. Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo máximo de un (1) año para disfrutar del incentivo de acuerdo con su preferencia y/o posibilidad, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos normativos vigentes. En caso contrario se perderá este derecho.

**ARTÍCULO 7º: INCENTIVOS AL DESEMPEÑO EN NIVEL DE EXCELENCIA:** Los empleados seleccionados de carrera administrativa de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial y los de libre nombramiento y remoción que obtuvieron en la evaluación del desempeño laboral en firme superior a **noventa y cinco (95) puntos**, deben tener reconocimiento por parte de su superior inmediato, mediante escrito que se anexa a la hoja de vida.

*MPP*

*Continuación de la resolución "Por la cual se adopta la metodología para la selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"*

**ARTÍCULO 8º:** Vigencia. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución N° 0863 del 18 de marzo de 2015.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C., a los

**LA MINISTRA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO**

**MARÍA LORENA GUTIERREZ BOTERO**

Proyectó: Luz Amparo Betancourt Hernández  
David Alejandro López Ramos  
Revisó: María del Rosario Becerra Cabal  
María del Pilar Montoya Guizado  
Aprobó: Diego Fernando Fonnegra Vélez  
Santiago Andrés Marroquín Velandia