



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN NÚMERO DE

()

"Por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021"

EL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 7 del Decreto 210 de 2003 y en cumplimiento de los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO

Que el 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 en su artículo 29 que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer el desempeño individual 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 literal g) del artículo 6º del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por el artículo 1º del Decreto 894 de 2017, establece que *"Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad"* y que *"En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"*.

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 no pecuniarios. Según esta norma, tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, establece la clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios, los cuales se puede incluir dentro del Plan de Incentivos Institucionales.

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

Que en el mismo sentido, el párrafo 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"*

"Continuación de la resolución "Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021"

institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes (...)"

Que el 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 de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales; 2. Artísticos y culturales; 3. De promoción y prevención de salud; 4. Capacitación informal en artes y artesanías y 5. Promoción de programas de vivienda"*.

Que el párrafo 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, 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 (...)"*

Que según el artículo 2.2.10.8 del 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 el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, señala que:

"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".

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, señala que: *"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 del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo"*.

Que la Comisión de personal en sesión del 10 de marzo de 2021, revisó y aprobó el contenido del presente plan, conforme las funciones asignadas en la Ley 909 de 2004.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPÍTULO 1º INCENTIVOS

ARTÍCULO 1º. ADOPCIÓN DEL PLAN. Adóptese el plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para la vigencia 2021, de acuerdo

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

con la parte considerativa de la presente resolución, con el fin de reconocer el desempeño en niveles de excelencia de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como los mejores equipos de trabajo conformados por los servidores de la entidad.

ARTICULO 2º. PROPÓSITO DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Los Incentivos no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción que alcancen la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel, por el período comprendido entre el 1º de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.

PARÁGRAFO 1º: Los miembros de los equipos de trabajo seleccionados en **segundo lugar** optarán por los incentivos no pecuniarios disponibles según su preferencia, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos normativos vigentes.

ARTÍCULO 3º. INCENTIVOS PARA LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS NIVELES ASESOR, PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL. El mejor servidor público de carrera administrativa del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de cada nivel jerárquico, seleccionará el incentivo no pecuniario que prefiera y para el cual cumpla con las condiciones y requisitos normativos vigentes.

ARTÍCULO 4º INCENTIVOS PARA EL MEJOR FUNCIONARIO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. El mejor servidor público de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, elegirá el incentivo no pecuniario que prefiera siempre y cuando cumpla con las condiciones y requisitos normativos vigentes.

ARTÍCULO 5º. PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PARA LOS MEJORES FUNCIONARIOS: Los mejores funcionarios, que resulten seleccionados conforme la metodología prevista en el capítulo 2 de la presente resolución, tendrán derecho a elegir uno de los siguientes incentivos no pecuniarios:

1. Comisión de estudios en el país o en el exterior, siempre y cuando reúna los requisitos, de acuerdo con la normatividad vigente.
2. Financiación de estudios de educación formal hasta de cuatro **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes, adicional a los beneficios económicos educativos que puedan ser solicitados por el servidor.
3. Apoyo económico hasta de **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes para el proceso de publicación de un artículo escrito por el servidor seleccionado, relacionado con las funciones del cargo.
4. Financiación de un curso de capacitación informal hasta de cuatro **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes.
5. Programas de turismo hasta de cuatro **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes, a través del cargue de la tarjeta de la Caja de Compensación Familiar - Compensar.
6. Privilegio de la tarjeta de la Caja de Compensación Familiar – Compensar, por el monto hasta de cuatro **(4)** salarios mínimos legales vigentes, los cuales podrá usarse en cualquiera de los bolsillos que la Caja tiene, de acuerdo con la elección que haga el servidor.

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

7. Conceder descanso remunerado por cinco **(5)** días hábiles, adicionales a los establecidos en el Plan de Bienestar Social del Ministerio.

PARÁGRAFO 1º: El incentivo escogido debe seleccionarse en el mes de noviembre, y se contará con doce (12) meses, a partir de la fecha de entrega del incentivo, para hacerlo efectivo siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos normativos vigentes.

PARÁGRAFO 2º: Los incentivos mencionados en el presente artículo están sujetos a la Disponibilidad Presupuestal, para lo cual el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo adelantará los trámites pertinentes.

ARTICULO 6º. PLAN DE INCENTIVO PECUNIARIO PARA EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO: Al equipo de trabajo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo que ocupe el primer puesto, de acuerdo con la metodología prevista en el capítulo dos (2) de la presente resolución se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta de veinticinco **(25)** salarios mínimos mensuales legales vigentes distribuidos en partes iguales entre los integrantes que conforman el equipo, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, para la vigencia fiscal correspondiente.

ARTICULO 7º. PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO QUE OCUPEN EL SEGUNDO PUESTO: Los integrantes de los Equipos de Trabajo que ocupen el **segundo puesto**, tendrán derecho a elegir uno de los siguientes incentivos no pecuniarios:

1. Financiación de estudios de educación formal hasta cuatro **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes, adicional a los beneficios económicos educativos que puedan ser solicitados por el servidor.
2. Apoyo económico hasta **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes para el proceso de publicación de un artículo escrito por el servidor seleccionado, relacionado con las funciones del cargo.
3. Financiación de un curso de capacitación informal hasta de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
4. Programas de turismo hasta cuatro **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes, a través del cargue de la tarjeta de la Caja de Compensación Familiar - Compensar.
5. Privilegio de la tarjeta de la Caja de Compensación Familiar – Compensar, por el monto hasta cuatro **(4)** salarios mínimos legales vigentes, los cuales podrá usarse en cualquiera de los bolsillos que la Caja tiene, de acuerdo con la elección que haga el servidor.

6. Conceder descanso remunerado por **cinco (5) días** hábiles, adicionales a los establecidos en el Plan de Bienestar Social del Ministerio.

PARÁGRAFO 1º: El incentivo escogido debe ser seleccionado en el mes de noviembre, y se contará con doce **(12) meses**, a partir de la fecha de entrega del incentivo, para hacerlo efectivo siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos normativos vigentes.

ARTICULO 8º. INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO QUE OCUPEN EL TERCER PUESTO: Los integrantes de los Equipos de Trabajo que ocupen el **Tercer Puesto**, tendrán derecho a conceder descanso remunerado por **cinco (5) días hábiles**, adicionales a los establecidos en el Plan de Bienestar Social del Ministerio.

"Continuación de la resolución "Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021"

CAPÍTULO 2°

METODOLOGÍA PARA SELECCIONAR A LOS MEJORES FUNCIONARIOS

ARTÍCULO 9°. 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

ARTÍCULO 10°. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES PARA LOS MEJORES FUNCIONARIOS:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un 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 de desempeño laboral en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Se entiende en este nivel de excelencia quienes hayan obtenido en la Evaluación de Desempeño Laboral un **nivel sobresaliente (95 - 100 puntos)**.

ARTÍCULO 11°. COMITÉ DE INCENTIVOS. El Comité de incentivos que seleccionará a los mejores funcionarios del Ministerio y a los mejores Equipos de Trabajo, 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. Los dos (2) Representantes Principales de los Empleados de la Comisión de Personal
7. Un (1) Representante de la Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus Entidades Adscritas y Vinculadas - ASEMEXT.
8. El Coordinador del Grupo de Talento Humano, o quien haga sus veces, será el Secretario Técnico del comité, con voz pero sin voto y a su vez consolidará las calificaciones de los miembros del Comité Evaluador.

ARTÍCULO 12. 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 tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- Acreditar nivel de excelencia en la última evaluación del desempeño laboral en firme quienes hayan obtenido en la Evaluación de Desempeño un puntaje **Sobresaliente – (95 - 100 puntos)**.

ARTÍCULO 13°. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO DEL MINISTERIO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

"Continuación de la resolución "Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021"

El mejor funcionario de Carrera Administrativa del Ministerio, será el servidor que ha obtenido el más alto puntaje en los criterios señalados en el artículo 14 de la presente resolución y su evaluación del desempeño laboral debe ser **100 puntos**.

ARTÍCULO 14°. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

El mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio será el servidor que ha obtenido el más alto puntaje en los criterios señalados en el artículo 14 de la presente resolución y su evaluación del desempeño laboral debe ser **100 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.

ARTÍCULO 15°. FORMALIZACIÓN DE LA POSTULACIÓN. El Ministro, los Viceministros, el Negociador Internacional, los Consejeros Comerciales, el Secretario General, los Directores, Subdirectores y Jefes de Oficina, Asesores y Coordinadores de Grupo como Evaluadores, **los demás servidores o en nombre propio**, deberán postular al (los) mejor(es) servidores de su área/dependencia, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. El(los) servidor(es) deberán cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 11 de la presente resolución.
2. Las postulaciones se efectuarán a través del sistema de gestión documental dirigido al Grupo de Talento Humano, anexando los siguientes documentos:

a. Soportes de participación en actividades que propenden por el desarrollo y mejoramiento de la cultura organizacional por el periodo comprendido entre el **1 de febrero 2020 al 31 de enero de 2021**, contenidas en los planes y programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Ambiental, Gestor de Calidad, Auditor Interno, Brigadista, Red de Comunicaciones, integrante de: Comisión de Personal, Convivencia Laboral, Beneficios Económicos Educativos, Incentivos, Gestión del Desempeño, Apoyo en Atención al Ciudadano, Gestión del Conocimiento e Innovación, COPASST y Equipo EFR.

b. Soporte(s) en obra(s), proyectos, trabajo(s) de investigación, o aportes extraordinarios que generan un valor agregado al MINCIT, por el periodo comprendido entre el **1 de febrero 2020 al 31 de enero de 2021**.

c. Soportes de participación en eventos deportivos, culturales, artísticos, representando al Ministerio, por el periodo comprendido entre el **1 de febrero 2020 al 31 de enero de 2021**.

Para el caso de la evaluación de desempeño, tiempo de vinculación, la selección de mejores funcionarios y mejores equipos de trabajo no se requerirá anexar ningún documento adicional.

ARTÍCULO 16° PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS: Para seleccionar los mejores empleados se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Formalización de las postulaciones, a cargo de los evaluadores y/o evaluados.
2. El Grupo de Talento Humano entregará al Comité de Incentivos en el mes de octubre de cada año, un listado de todos los servidores de Carrera Administrativa de los niveles

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, así como los de Libre Nombramiento y Remoción, que cumplan con lo establecido en el artículo 11° de la presente resolución y que hayan sido postulados.

3. El Comité de Incentivos seleccionará los funcionarios con las más altas calificaciones, de cada uno de los niveles jerárquicos, así como al mejor de libre nombramiento y remoción y al mejor del Ministerio dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

La calificación se calculará -conforme a los siguientes criterios:

Factores	VARIABLES	Puntaje
Evaluación de desempeño definitiva vigencia 1 de febrero de 2020 al 31 de enero 2021.	Nivel Sobresaliente 95 – 100 puntos.	5
No haber sido seleccionado en los últimos 3 años como mejor funcionario o como integrante de los mejores equipos de trabajo (<i>ver nota 1</i>)	Durante la vigencia en los últimos 3 años.	7
Tiempo de vinculación en la entidad (MINCIT desde el 2.003), al 31 de enero de 2020.	Más de 15 años	5
	Entre 10 y 14,99 años	4
	Entre 5 y 9,9 años	3
	Entre 1 y 4.99 años	2
El servidor público participó en actividades que propenden por el desarrollo y mejoramiento de la cultura organizacional, contenidas en los planes y programas de Bienestar social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Ambiental, Gestor de Calidad, Auditor Interno, Brigadista, Red de Comunicaciones, Apoyo Atención al Ciudadano, integrante de: Comités de Comisión de Personal, Convivencia Laboral, Beneficios Económicos Educativos, Incentivos, Gestión del Desempeño y Gestión del Conocimiento e Innovación COPASST y EFR, durante la vigencia de 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.	Participó y allegó soportes de 10 o más actividades en la vigencia indicada.	5
	Participó y allegó soportes de 6 a 9 actividades en la vigencia indicada.	4
	Participó y allegó soportes de 2 a 5 actividades en la vigencia indicada.	2
El servidor público participó en obra(s), proyectos, trabajo(s) de investigación, o aportes extraordinarios que generen un valor agregado al MINCIT, durante la vigencia 1 de febrero de 2020 al 31 de enero 2021.	Participó y allegó soportes de obras (s), trabajo(s) de investigación, o aportes extraordinarios que generan un valor agregado al MINCIT.	5

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

El servidor público participó en eventos deportivos, culturales, artísticos, representando al Ministerio, durante la vigencia 1° de febrero de 2020 al 31 de enero 2021.	Participó y allegó un soporte de asistencia a los eventos deportivos, culturales y artísticos.	5
--	--	----------

(Nota 1) La calificación de no haber sido seleccionado en el año anterior como mejor funcionario o como integrante de los mejores equipos de trabajo en la vigencia anterior, busca generar pluralidad y ampliar las opciones para que todos los servidores tengan la posibilidad de acceder al incentivo.

CATEGORÍA ESPECIAL: El Ministerio realizará un reconocimiento a los 2 mejores conductores seleccionados por ellos mismos, que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener más de un (1) año de tiempo de servicios con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- Acreditar nivel de excelencia en la última evaluación del desempeño laboral en firme quienes hayan obtenido en la Evaluación de Desempeño un puntaje **Sobresaliente 100 puntos**, durante la vigencia 1° de febrero de 2020 al 31 de enero 2021

ARTÍCULO 17. CRITERIOS DE DESEMPATE.

En caso de presentarse empate en el primer lugar entre dos (2) o más servidores seleccionados por el comité, se aplicarán los siguientes criterios:

1. Mayor calificación en la evaluación de desempeño laboral debe ser **100 puntos**.
2. No haber sido seleccionado como mejor servidor o mejor equipo de trabajo en la entidad en la vigencia inmediatamente anterior.
3. Mayor antigüedad en la entidad.
4. Mayor calificación obtenida en el ítem de participación en actividades que propenden por el desarrollo y mejoramiento de la cultura organizacional, contenidas en los planes y programas de Bienestar social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Ambiental, Gestor de Calidad, Auditor Interno, Brigadista, Red de Comunicaciones, integrante de: Comisión de Personal, Convivencia Laboral, Beneficios Económicos Educativos, Incentivos, Gestión del Desempeño, Apoyo en Atención al Ciudadano y Gestión del Conocimiento e Innovación, COPASST y Equipo EFR.
5. durante la **vigencia de 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021**.
6. Mayor calificación obtenida en el ítem de participación como en obra(s), proyectos o trabajo(s) de investigación, o aportes extraordinarios que generen un valor agregado al MINCIT, durante la vigencia 1 de febrero de 2020 al 31 de enero 2021.

PARÁGRAFO: Si en el proceso de selección persiste el empate, se realizará un sorteo por balota.

ARTÍCULO 18. 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 del acto administrativo, 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.

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

ARTÍCULO 19. 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 entre 95 y 100 puntos, deben tener reconocimiento por parte de la administración, mediante escrito que se anexa a la hoja de vida.

CAPÍTULO 3°

METODOLOGÍA PARA SELECCIONAR A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 20. OBJETIVO: La selección anual de los mejores equipos de trabajo de la entidad tiene como propósito incentivar el trabajo en equipo, la competitividad, la innovación, la productividad, y la mejora continua de los procesos y de los servicios públicos que presta el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

ARTÍCULO 21. EQUIPO DE TRABAJO. Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 22. CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

- a. Los equipos de trabajo al interior del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, podrán integrarse únicamente con funcionarios inscritos en carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción y/o provisionales.
- b. Los integrantes de los equipos de trabajo deben acreditar un tiempo de servicios continuo en el Ministerio no inferior a un (1) año.
- c. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado entre **tres (3) y cuatro (4)** integrantes, de los cuales mínimo uno (1) deberá ser de un área funcional diferente, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
- d. Los participantes solamente se podrán inscribir y participar en un equipo de trabajo.
- e. Ninguno de los miembros del equipo puede haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la inscripción o durante dicho proceso.

ARTÍCULO 23°. PROYECTO. Se entenderá como proyecto un conjunto de actividades organizadas orientadas a resolver un problema o necesidad, cumplir una norma técnica o legal, mejorar un proceso o un procedimiento, incrementar la eficiencia, mejorar la prestación de un servicio o la atención al usuario, entre otros, en concordancia con el Plan Estratégico Sectorial y la misión institucional. Los proyectos deben partir de los recursos con que cuenta la entidad y deben ser explícitos si van orientados a los usuarios internos o externos.

ARTÍCULO 24°. INSCRIPCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO. La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos, la efectuará por escrito ante el Grupo de Talento Humano del Ministerio, el líder del proyecto, diligenciando la ficha de inscripción y carta de compromiso para la sostenibilidad del proyecto, las cuales deberán ser entregadas dentro de los plazos fijados para el efecto de acuerdo con el cronograma divulgado por el Grupo de Talento Humano.

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

En todo caso para la inscripción de proyectos se deberán cumplir los criterios que se describen a continuación:

Los proyectos presentados deben haber culminado su primera etapa, listo para iniciar la fase de ejecución en la entidad, antes de realizar la sustentación al comité evaluador, y deberán diligenciar los numerales **1 y 4** de la **ficha técnica del proyecto**, anexa a la presente resolución.

PARÁGRAFO 1. Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días más.

El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los funcionarios integrantes de la estricta observancia de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 2. Al cierre de las inscripciones de los equipos, el Comité Evaluador a través del Grupo de Talento Humano, informará a la entidad sobre los proyectos inscritos que fueron admitidos para concursar. Si solo se presenta un (1) proyecto de Equipo de Trabajo, se adelantará el proceso.

PARÁGRAFO 3. El comité evaluador podrá solicitar si lo estima necesario aclaraciones a los equipos de trabajo sobre los proyectos inscritos, tal solicitud deberá hacerse pública y poner en conocimiento de la totalidad de equipos inscritos.

ARTÍCULO 25°. CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE PROYECTOS. Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo cuya inscripción sea aceptada formalmente por el Comité Evaluador del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

		Deficiente	Regular	Aceptable	Bueno	Óptimo	Porcentaje
		1	2	3	4	5	
1. INNOVACIÓN	<i>La calificación donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo a otorgar</i>						
	a. ¿El proyecto refleja originalidad, creatividad, innovación y recursividad?						40%
	b. ¿El proyecto aporta una manera de hacer distinto algo que se venía haciendo y por lo tanto se perciben resultados diferentes y beneficios tangibles?						
	c. ¿El proyecto presenta una propuesta de valor direccionada a mejorar la productividad, eficiencia y eficacia en alguna función del MINCIT, generando beneficios a los usuarios internos o externos, o grupos de interés o el sector?						
TOTAL INNOVACIÓN							

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

		Deficiente	Regular	Aceptable	Bueno	Óptimo	Porcentaje
		1	2	3	4	5	
		La calificación donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo a otorgar					
2. IMPACTO	a	¿El proyecto resuelve una necesidad real de la organización o de sus grupos de interés o del sector a través de un planteamiento estratégico eficaz?					20%
	b	¿El proyecto contribuye a alcanzar los objetivos misionales?					
	c	¿El proyecto impacta a varias áreas de la organización?					
		TOTAL IMPACTO					
3. SOSTENIBILIDAD	a	¿El proyecto tiene la posibilidad de ser escalable para compartir las buenas prácticas e impactar otras áreas de la organización, sector o grupos de interés?					20%
	b	¿El proyecto es sostenible (duradero) en el tiempo?					
	c	¿El proyecto incorpora alguna variable de Responsabilidad Social Empresarial: contribuye a mejorar las condiciones laborales, sociales o ambientales en las que actúa el MINCIT?					
		TOTAL SOSTENIBILIDAD					
4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	a	¿El proyecto incluye procesos De generación de ideas, investigación, experimentación o innovación para la mejora de la gestión y/o servicios del MinCIT?					10%
	b	¿El proyecto está relacionado con la creación de herramientas tecnológicas para la generación, difusión y aplicación del conocimiento por parte de los grupos de valor del MinCIT?					
	c	¿El proyecto promueve interacciones entre diferentes personas o entidades que permitan compartir y difundir las experiencias adquiridas?					
		TOTAL GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO					
5. CALIDAD	a	¿Consideran actividades de mejora, verificación y ajustes para mejorar la calidad del proyecto?					10%

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

		Deficiente	Regular	Aceptable	Bueno	Óptimo	Porcentaje
		1	2	3	4	5	
	La calificación donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo a otorgar						
	b ¿Cuál es el nivel de riesgo o barreras para implementar el proyecto? (mayor barreras/riesgos calificación 1, menor barreras/riesgos 5)						
	c ¿Existen indicadores que miden el desempeño y éxito del proyecto?						
	TOTAL CALIDAD						
	TOTAL						

ARTÍCULO 26°. DEFINICIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Los criterios incluidos en el artículo anterior se encuentran definidos en los siguientes términos:

INNOVACIÓN: Comprende el desarrollo de nuevos métodos para dar respuesta a problemas o necesidades identificadas. Debe generar propuestas novedosas que no hayan sido aplicadas anteriormente en la entidad. Para que exista innovación siempre se deben llevar las ideas a la práctica.

La innovación vista desde el ámbito de lo público debe apuntar a la generación de valor, en este caso, valor público o valor agregado para los ciudadanos, y no necesariamente implica desarrollos tecnológicos.

IMPACTO: Es la consecuencia o efecto que puede generar un proyecto determinado, en términos de gestión o resultados del MINCIT.

SOSTENIBILIDAD: Es la capacidad del proyecto de conservarse o continuar de forma adecuada, utilizando de manera racional y eficiente los recursos naturales, humanos y económicos a lo largo de su ciclo de vida.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Es el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento a través de la implementación del proyecto, garantizando su apropiación y aprovechamiento, promoviendo la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

CALIDAD: Es la que promueve una cultura que da como resultado comportamientos, actitudes, actividades y procesos para proporcionar valor mediante la ejecución del proyecto propuesto.

ARTÍCULO 27°. CONTINUIDAD DEL MEJOR PROYECTO SELECCIONADO: En aras de garantizar la debida orientación a resultados, se hace necesario garantizar que los proyectos de los equipos de trabajo que resulten premiados, se ejecuten e implementen cabalmente en la Entidad.

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

Para ello, los integrantes del Equipo Ganador, se comprometerán en la implementación, ejecución y seguimiento del proyecto presentado, con el fin de garantizar su sostenibilidad, impacto y beneficio para la Entidad por el término de un año contado a partir de la fecha de proclamación.

En tal sentido, deberán presentar trimestralmente un informe de avance del estado del proyecto con las acciones ejecutadas ante el Grupo de Talento Humano, así como un informe anual, el cual será presentado y avalado por el Comité de Incentivos. La no presentación de cualquier informe o la no implementación del proyecto, acarreará la pérdida del incentivo otorgado y su devolución a la entidad.

Para el efecto, los integrantes del equipo ganador suscribirán una libranza a favor del Ministerio, la cual se hará efectiva en caso de los incumplimientos anteriormente señalados, excepto en casos de fuerza mayor o ajenos a la voluntad de los funcionarios.

ARTÍCULO 28°. EVALUACIÓN DEL PROYECTO. Se tendrán en cuenta los proyectos que se inscriban y presenten su propuesta en la respectiva vigencia, los cuales deben hacer una presentación y sustentación del informe remitido.

En las fechas determinadas en el cronograma, los equipos de trabajo, a través del Grupo de Talento Humano, remitirán por escrito al Comité Evaluador, quince (15) días calendario antes de la sustentación, el informe de sustentación del proyecto: donde dan cuenta de: i) Los indicadores aplicados y sus resultados, ii) el cronograma ejecutado y iii) los resultados del proyecto en la primera fase.

Para la sustentación, cada equipo de trabajo deberá entregar los documentos que evidencien el proyecto en su primera fase, listo para iniciar su fase de ejecución en el Ministerio y radicar en el Grupo de Talento Humano una copia, en medio magnético. Para la calificación se aplicarán los criterios y ponderación señalados en el artículo 24 de la presente Resolución.

El comité evaluador podrá declarar desierto el proceso si el equipo o equipos inscritos obtienen una calificación inferior a cincuenta (50) por ciento en cada uno de los ítems, de acuerdo con los criterios que se establecen en el artículo 24 de la presente Resolución.

ARTÍCULO 29°. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN. Se tendrá en cuenta la siguiente metodología:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos, deberán efectuar una sustentación pública de los proyectos ante el comité evaluador, la cual será grabada y se dará a conocer a la totalidad de los empleados de la entidad, esta se realizará en el mes de noviembre de cada vigencia.

Para efectos de la sustentación, el Grupo de Talento Humano, asignará la fecha a cada uno de los equipos de trabajo.

2. Se efectuará retroalimentación en cada exposición y se entregará a cada uno de los equipos, una vez se consoliden los puntajes la calificación obtenida. La correspondiente divulgación de los resultados la realizará el Grupo de Talento Humano.

En todo caso, los miembros del Comité Evaluador podrán dirigir las preguntas que consideren pertinentes a cualquiera de sus integrantes.

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

ARTÍCULO 30°. SELECCIÓN Y DIVULGACIÓN DE RESULTADOS. En el mes de noviembre de cada vigencia, el Comité Evaluador seleccionará al Primero, Segundo y Tercer lugar de los Equipos de Trabajo participantes en estricto orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje obtenido en los criterios evaluados, las cuales serán consignadas en acta firmada por los integrantes del Comité Evaluador. La divulgación será efectuada por el Grupo de Talento Humano.

ARTÍCULO 31°. CRITERIOS DE DESEMPATE En caso de presentarse empate en el primer lugar de equipos de trabajo, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en la ponderación del criterio de **Innovación**.

De persistir el empate, éste se dirimirá al que haya obtenido el mayor puntaje en la ponderación, en orden descendente de los demás criterios previstos en el artículo 24 de la presente resolución.

De continuar el empate, se realizará sorteo por balota, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con la cantidad de equipos en desempate.

En primer lugar se realizará un sorteo para establecer cuál será el orden en que cada equipo escogerá la balota. Realizado este primer sorteo los representantes procederán a escoger la balota en el orden que se haya determinado y se otorgará el premio establecido para el primer lugar al equipo que saque la balota con el número mayor, resultado que se entiende aceptado de antemano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna.

El premio establecido para el segundo lugar se le asignará al equipo que saque la balota con el segundo mayor número.

ARTÍCULO 32°. CRITERIOS DE ELIMINACIÓN O DESCALIFICACIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO: El equipo de trabajo o sus integrantes serán eliminados o descalificados cuando:

1. La conformación del equipo no cumpla con el **mínimo de tres (3) integrantes**. Una vez inscrito el proyecto solo se podrá modificar sus integrantes dentro del primer mes del cronograma de inicio del proyecto, previa notificación al Grupo de Talento Humano.
2. Haya sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha postulación o durante dicho proceso. En este caso el proyecto solo será evaluado si el equipo cuenta con el mínimo de tres (3) integrantes requeridos.
3. Cuando el proyecto no cumpla con la entrega de documentos requeridos por Talento Humano.
4. Cuando el equipo o alguno de sus miembros no asista a la sustentación del proyecto. Solo se admitirá como justa causa para la inasistencia encontrarse en comisión de servicios, incapacidad médica o vacaciones.
5. Cuando el proyecto tenga características u objetivos similares a los proyectos entregados en vigencias anteriores.

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

CAPÍTULO 4°

METODOLOGÍA PARA SELECCIONAR AL MEJOR GERENTE PÚBLICO

ARTÍCULO 33°. OBJETIVO: La selección anual del mejor Gerente Público del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo tiene como objetivo reconocer el desempeño de su gestión en el año comprendido entre el **1° de enero al 31 de diciembre 2020** y 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.

ARTÍCULO 34°. REQUISITOS PARA SELECCIONAR AL MEJOR GERENTE PÚBLICO:

El Comité de Incentivos seleccionará **al mejor Gerente Público** de la entidad, 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 tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- Acreditar nivel de excelencia en firme quienes hayan obtenido en el consolidado definitivo del Acuerdo de Gestión un puntaje en el nivel Satisfactorio y Sobresaliente entre **98% y el 101%**.

ARTÍCULO 35°. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PARA EL MEJOR GERENTE PÚBLICO.

El Gerente Público, que obtuvo entre el **98% y el 101%**, en el consolidado definitivo del Acuerdo de Gestión, en el año inmediatamente anterior, tendrá derecho a elegir uno de los siguientes incentivos no pecuniarios:

1. Comisión de estudios en el país o en el exterior, siempre y cuando reúna los requisitos, de acuerdo con la normatividad vigente.
2. Financiación de estudios de educación formal hasta de cuatro **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes, adicional a los beneficios económicos educativos que puedan ser solicitados por el servidor.
3. Apoyo económico hasta de **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes para el proceso de publicación de un artículo escrito por el servidor seleccionado, relacionado con las funciones del cargo.
4. Financiación de un curso de capacitación informal hasta de cuatro **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes.
5. Programas de turismo hasta de cuatro **(4)** salarios mínimos mensuales legales vigentes, a través del cargue de la tarjeta de la Caja de Compensación Familiar - Compensar.
6. Privilegio de la tarjeta de la Caja de Compensación Familiar – Compensar, por el monto hasta de cuatro **(4)** salarios mínimos legales vigentes, los cuales podrá usarse en cualquiera de los bolsillos que la Caja tiene, de acuerdo con la elección que haga el servidor.
7. Conceder descanso remunerado por **cinco (5)** días hábiles, adicionales a los establecidos en el Plan de Bienestar Social del Ministerio.

"Continuación de la resolución "Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021"

PARÁGRAFO 1°: El incentivo escogido debe seleccionarse en el mes de noviembre, y se contará con doce (12) meses, a partir de la fecha de entrega del incentivo, para hacerlo efectivo siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos normativos vigentes.

PARÁGRAFO 2°: Los incentivos mencionados en el presente artículo están sujetos a la Disponibilidad Presupuestal, para lo cual el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo adelantará los trámites pertinentes.

ARTÍCULO 36°. METODOLOGÍA PARA SELECCIONAR AL MEJOR GERENTE PÚBLICO.

El mejor Gerente Público del Ministerio, será el servidor que ha obtenido en el consolidado definitivo del Acuerdo de Gestión con un puntaje mayor o igual al **98%** en el nivel Satisfactorio y Sobresaliente, en el cual se le reconocerá el rendimiento de su gestión, de quienes han contribuido de manera extraordinaria al cumplimiento de las metas institucionales y logro de los objetivos, planes, programas y proyectos del MinCIT.

Deberá demostrar los aportes, acciones proactivas, propuestas o iniciativas adicionales a las que había concertado en los compromisos gerenciales, 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.

En caso de no existir Gerentes Públicos 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.

ARTÍCULO 37°. FORMALIZACIÓN DE LA POSTULACIÓN.

Un Gerente Público podrá ser postulado por el Ministro, por los Viceministros, por los demás Gerentes Públicos, por los colaboradores de su área **ó en nombre propio**, a quienes obtuvieron en el consolidado final del Acuerdo de Gestión con un puntaje mayor o igual al **98%**, en el nivel Satisfactorio y Sobresaliente, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Los Gerentes Públicos postulados deberán cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 34 de la presente resolución.

Las postulaciones se efectuarán a través del sistema de gestión documental dirigido al Grupo de Talento Humano, en el mes de octubre de 2021, anexando los siguientes documentos:

El Gerente Público, deberá entregar al Comité de Incentivos, un informe concreto de los logros, aportes, acciones proactivas, propuestas o iniciativas adicionales a las que había concertado en los compromisos gerenciales y acciones destacadas en pro del Ministerio y de los ciudadanos así:

1. Si se postula en nombre propio, deberá soportar la evidencia en la cual de testimonio del Trabajo en Equipo y del Liderazgo que obtuvo en su gestión como Gerente Público en el año 2020.

2. Si son postulados por el Ministro, por los Viceministros, por los demás Gerentes Públicos ó por los colaboradores de su área deberán hacer llegar los soportes respectivos relacionados con su gestión del año 2020.

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

ARTÍCULO 38°. SELECCIÓN DEL MEJOR GERENTE PÚBLICO.

Los miembros del Comité, votarán por el mejor candidato de los postulados y en caso de persistir empate se realizará un sorteo por balota.

ARTÍCULO 39°. VIGENCIA. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución N° 0735 del 17 de julio de 2020.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

EL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

JOSE MANUEL RESTREPO ABONDANO

Proyectó: Luz Amparo Betancourt Hernández
Revisó: Karol Lizeth López
Diana Durán Mejía
Ivett Sanabria Gaitán
Aprobó: Juan Carlos Rondón Avendaño

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”

“Continuación de la resolución “Por la cual se adopta el Plan Incentivos Institucionales y las Metodologías para seleccionar los Mejores Funcionarios, Equipos de Trabajo y Gerente Público 2021”
