

República de Colombia



MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

## RESOLUCIÓN NÚMERO 00822 DE 2021

(28 Octubre 2021)

Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para los funcionarios y las funcionarias de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2021

### LA SECRETARIA GENERAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.10.9 de Decreto 1083 de 2015, en concordancia con las delegadas a través del numeral 7 de inciso primero del artículo 2 de la Resolución No 40548 de 18 de junio de 2019, y

### CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, el sistema de estímulos se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor, con el fin de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala lo siguiente:

*"Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".*

Que el artículo 30 de la misma norma establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, teniendo derecho a ellos todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone 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 desatollen la presente Ley".*

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece a su tenor literal 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 según el artículo 2.2.10.9 del citado Decreto *"El jefe de cada entidad adopte anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no*

**Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para los funcionarios y las funcionarias de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2021”**

*pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.”*

Que por su parte los artículos 2.2.10.10 y 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, disponen lo siguiente:

*“Artículo 2.2.10.110. 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 determinare 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 de su funcionamiento como equipo de trabajo.*

*Artículo 2.2.10.11. 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 decreto”.*

Que según lo establecido en el artículo 14 del Acuerdo 6176 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, uno de los usos de la evaluación del desempeño laboral es el de *“otorgar incentivos económicos o de otro tipo”.*

Que el Ministerio de Minas y Energía adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios de la planta de personal establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que a través del artículo 1 de la Resolución 4 0601 del 12 de julio de 2019 se adicionó el numeral 7 al inciso primero del artículo 2 de la Resolución 4 0548 del 18 de junio de 2019, por el cual se delegó en cabeza de la Secretaría General la siguiente función: *“7. Expedir los actos administrativos y realizar todas las gestiones relativas al otorgamiento de incentivos para los mejores funcionarios y los mejores equipos de trabajo del Ministerio de Minas y Energía”.*

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**CAPÍTULO I.  
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS**

**Artículo 1. Definición.** El plan anual de incentivos tiene por objeto reconocer el buen desempeño laboral, bajo un esquema de compromiso y sentido de pertenencia, brindando espacios y estímulos orientados a fortalecer y mejorar el clima laboral y la calidad de vida de los servidores y las servidoras.

**Artículo 2. Adopción.** Adóptese el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2021, a través del cual se reconocerá el mérito a las siguientes servidoras y servidores:

1. Al mejor empleado o empleada inscrita en carrera administrativa de la entidad.
2. A las mejores empleadas o empleados inscritos en carrera administrativa por cada nivel jerárquico.
3. Al mejor empleado o empleada de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional y asesor.

**Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para los funcionarios y las funcionarias de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2021”**

4. A los equipos de trabajo que formulen estrategias para la realización de aportes significativos en la ejecución de las iniciativas transformacionales del sector de minas y energía.

**Artículo 3. Clasificación de los incentivos.** Serán otorgados los siguientes incentivos:

- Incentivos asignados al desempeño individual: Comprenden los incentivos que se otorgaran a la mejor empleada o mejor empleado inscrito en carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados o empleadas de carrera por cada nivel jerárquico, elegidos según la evaluación del desempeño laboral aplicada durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, así como al mejor empleado o mejor empleada de libre nombramiento y remoción, según la valoración de su gestión laboral.
- Incentivos asignados a los mejores equipos de trabajo: Comprenden los incentivos que se otorgaran a los equipos que formulen estrategias innovadoras para la realización de aportes significativos en la ejecución de las iniciativas transformacionales del sector de minas y energía.

**Parágrafo 1.** La aplicación del Plan Anual de Incentivos reglamentado a través de la presente Resolución no afectará ni modificará la liquidación de los emolumentos previstos en el régimen salarial y prestacional aplicable a los funcionarios de Ministerio de Minas y Energía.

**Parágrafo 2.** Para las funcionarias y los funcionarios de libre nombramiento y remoción, la calificación solamente tendrá efectos para el reconocimiento de incentivos y no otorga derechos de carrera.

**Artículo 4. Conformación del Comité.** El Comité Evaluador para el Otorgamiento de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía estará conformado así:

- \* El (la) Secretario(a) General, o su delegado(a), quien lo presidirá.
- \* El (la) Jefe de la Oficina de Planeación y Gestión Internacional.
- \* El (la) Asesor(a) que tenga a su cargo el seguimiento al cumplimiento de las iniciativas transformacionales.
- \* Uno (a) de los representantes de los empleados y las empleadas en la Comisión de Personal
- \* El (la) Subdirector(a) Administrativo (a) y Financiero (a).

**Parágrafo 1.** El (la) Subdirector (a) de Talento Humano ejercerá la secretaría técnica y asistirá a las sesiones del Comité, con voz, pero sin voto.

**Parágrafo 2.** El (la) Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado(a), asistirá a las sesiones del Comité con el fin de garantizar la idoneidad del procedimiento de elección y otorgamiento de los incentivos, pero no tendrá voto en las decisiones que se adopten.

**Artículo 5. Responsabilidades del Comité.** Son funciones del Comité Evaluador para el otorgamiento de incentivos del Ministerio de Minas y Energía:

1. Proponer los mejores funcionarios o funcionarias que se encuentren en el nivel de excelencia de cada uno de los niveles jerárquicos del Ministerio.
2. Seleccionar a la mejor funcionaria o al mejor funcionario de carrera administrativa de la entidad y los mejores por cada nivel jerárquico, exclusivamente con fundamento en la evaluación del desempeño laboral.

**Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para los funcionarios y las funcionarias de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2021”**

3. Seleccionar al mejor funcionario o funcionaria de libre nombramiento y remoción, según la metodología de valoración de gestión implementada por la Subdirección de Talento Humano.
4. Evaluar los proyectos que se postulen para el otorgamiento de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se otorgarán a los dos mejores equipos de trabajo.
5. Atender la sustentación de los proyectos que se presenten por parte de las personas aspirantes al otorgamiento de incentivos contemplados para el desempeño por equipos de trabajo.
6. Dirimir los empates que se llegaren a presentar para la selección de los mejores funcionarios o funcionarias, de los mejores equipos y también para los reconocimientos otorgados en otras categorías.
7. Proponer anualmente los criterios, condiciones y las alternativas para convocar a los equipos de trabajo interesados en inscribir proyectos

**Parágrafo.** Cuando un integrante del Comité Evaluador para el Otorgamiento de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía, considere que puede haber conflicto de intereses o que sobre él recae una de las causales de impedimento contenidas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, deberá informar por escrito motivado a la Secretaria General del Ministerio de Minas y Energía.

La Secretaria General del Ministerio de Minas y Energía decidirá sobre el impedimento y en caso de proceder deberá designar una funcionaria o un funcionario ad hoc, con el fin de garantizar la imparcialidad y transparencia del respectivo procedimiento.

**Artículo 6. Tipo de incentivo.** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, se otorgarán incentivos no pecuniarios para los servidores y las servidoras seleccionadas.

El Ministerio hará el reconocimiento antes del 31 de diciembre de cada año, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para esta vigencia, a través de la Caja de Compensación Familiar.

## **CAPÍTULO II INCENTIVOS ASIGNADOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

**Artículo 7. Requisitos para el otorgamiento de incentivos por desempeño individual.** Serán beneficiarios del presente Plan Anual de incentivos las funcionarias o los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Acreditar como mínimo un (1) año de servicio continuo en el Ministerio de Minas y Energía.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
3. Haber acreditado como resultado de la evaluación del desempeño laboral por el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, la máxima calificación determinada para el nivel sobresaliente según las normas vigentes sobre la materia, o el mejor calificado según la valoración de la gestión que se haga en el caso de los empleados de libre nombramiento y remoción.

**Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para los funcionarios y las funcionarias de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2021”**

**Parágrafo.** Resultar sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección de beneficiarios del Plan Anual de incentivos, constituye causal de exclusión del mismo.

**Artículo 8. Incentivos por desempeño individual.** El Ministerio de Minas y Energía otorgará como incentivos no pecuniarios al mejor desempeño individual por nivel jerárquico, programas de bienestar social a través de la Caja de Compensación Familiar, hasta por tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes en las categorías correspondientes. Este incentivo no es acumulable con el reconocimiento del mejor servidor o servidora del Ministerio de Minas y Energía.

**CAPÍTULO III.  
INCENTIVOS ASIGNADOS AL DESEMPEÑO POR EQUIPOS DE TRABAJO**

**Artículo 9. Definición de equipo de trabajo.** Se entiende por equipo de trabajo, un grupo conformado con un mínimo de cuatro (4) personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común o un proyecto con el cual se sienten comprometidos y solidariamente responsables.

**Artículo 10. Características del equipo de trabajo.** El equipo de trabajo debe tener las siguientes características:

1. **Complementariedad.** Cada persona del equipo tiene un conocimiento y maneja un lema de manera precisa. Dicho conocimiento y manejo que son de su especialidad deben ser compartidos para el logro del objetivo.
2. **Líder.** Se seleccionará una persona líder por cada equipo que tenga en cuenta cronogramas y el manejo del tiempo, buscando de forma organizada un desarrollo eficiente del proyecto.
3. **Comunicación.** El uso de la comunicación abierta y la retroalimentación de manera positiva generan confianza y hace que se coordinen los distintos procesos del trabajo colaborativo.
4. **Confianza.** La confianza supone seguridad en uno mismo y en los otros e implica la convicción de que ciertos resultados o consecuencias serán alcanzados en determinadas situaciones. La confianza se basa en el dialogo y es de vital importancia desarrollarla, pues permite que cada miembro aporte lo mejor de si mismo, manteniendo en el horizonte el objetivo común y no el individual.
5. **Compromiso.** Cada persona se responsabiliza por aportar lo mejor de si mismo, se empodera de su labor y pone todo su empeño en el logro de los objetivos del proyecto.

**Artículo 11. Requisitos para la inscripción.** Se inscribirán los equipos de trabajo que cumplan con los requisitos que se describen a continuación:

1. Los equipos deben estar conformados por un mínimo de cuatro (4) y un máximo de seis (6) servidoras o servidores de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción. Pueden ser de la misma o diferente dependencia del Ministerio de Minas y Energía.
2. Los equipos deberán presentar un proyecto desarrollado en el Ministerio de Minas y Energía, el cual debe estar registrado ante la Oficina Asesora de Planeación o en la Unidad de Resultados y deberá estar concluido a la fecha de inscripción.

**Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para los funcionarios y las funcionarias de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2021”**

3. El Comité de Incentivos validará el cumplimiento de los requisitos e informará al equipo de trabajo cualquier situación que se presente.

**Artículo 12. Contenidos.** Los proyectos que se postulen para la selección de los mejores equipos de trabajo deberán presentarse en Letra Arial 12, papel carta, espacio sencillo y con una extensión máxima de 20 páginas, incluidos los anexos. Adicionalmente deberán contener la siguiente información:

1. **Información básica:** Nombre y objetivo del proyecto.
2. **Alineación con el Plan Estratégico Institucional o Metas Transformacionales:** El proyecto debe estar relacionado con alguno de los objetivos estratégicos definidos en el Plan Estratégico vigente o en las Metas Transformacionales del Sector.
3. **Aporte a la mejora continua:** El proyecto debe permitir la mejora de los procesos y el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misión y la visión de la Entidad.
4. **Descripción del proyecto:** El proyecto debe incluir la problemática que el proyecto buscó solucionar, la población objetivo, la descripción breve del proyecto y las metas planteadas al inicio del mismo.
5. **Resultados del proyecto:** El proyecto debe incluir los resultados obtenidos con relación a las metas planteadas.
6. **Innovación:** El proyecto deberá ser novedoso y crear valor agregado al desarrollo de la misión de la Entidad. Se deberán caracterizar por ser creativos y eficientes, generando beneficios a los usuarios o usuarias y a los servidores o servidoras públicas.
7. **Posibilidad de réplica:** El proyecto debe ser posible de implementar en otras áreas de la Entidad.
8. **Sostenibilidad en el tiempo:** El proyecto debe describir las estrategias y condiciones necesarias para que las acciones, logros e impactos del proyecto puedan mantenerse en el tiempo.
9. **Impacto ambiental:** En caso de ser identificado, el proyecto debe describir el impacto ambiental positivo.
10. **Impacto en la atención al ciudadano:** En caso de ser identificado, el proyecto debe describir el impacto producido en términos de mejora en la atención y servicio al Ciudadano.
11. **Recursos utilizados:** El proyecto debe incluir los recursos utilizados bien sean financieros, humanos, tecnológicos, etc.
12. **Integrantes del grupo de trabajo:** El proyecto debe listar las funcionarias y los funcionarios que integren el equipo de trabajo.

**Parágrafo.** El proyecto que se presente deberá ser novedoso y no debe incluir proyectos del normal desempeño de las actividades propias de las dependencias.

**Artículo 13. Procedimiento.** Para la selección del mejor equipo de trabajo se procederá de la siguiente manera:

**Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para los funcionarios y las funcionarias de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2021”**

Una vez termine el plazo para la inscripción de los proyectos, se programarán las audiencias públicas virtuales para que los integrantes de los equipos, en un tiempo no superior a 30 minutos, sustenten el proyecto ejecutado, sus logros, desempeño y se absuelvan las preguntas del Comité y de los asistentes.

La evaluación del proyecto será realizada por el Comité de Incentivos de acuerdo con los siguientes criterios y puntajes:

Concepto	Puntaje
El proyecto se entregó oportunamente	5
El Proyecto tiene relación con el sector Minero-energético	10
El Proyecto se puede replicar	10
El Proyecto es innovador	10
Sustentación del proyecto ante el Comité	5

**Artículo 14. Incentivos al desempeño por equipos de trabajo.** El Ministerio de Minas y Energía otorgará incentivos pecuniarios al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, según la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal establecida para tal efecto. Para el equipo que ocupe el segundo lugar, se otorgarán incentivos no pecuniarios que impacten el bienestar social del equipo.

#### CAPITULO IV.

#### SELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

**Artículo 15. Selección.** Para la selección de los funcionarios o funcionarias beneficiarias de los incentivos, el Comité Evaluador para el Otorgamiento de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía observará el siguiente procedimiento:

El Comité propondrá a las mejores empleadas y los mejores empleados entre quienes tengan la más alta calificación resultante de la evaluación del desempeño laboral y entre los seleccionados como los mejores de cada nivel jerárquico. Esto deberá constar en un acta firmada por los integrantes del Comité, en la cual se señalen tanto los criterios, como los resultados obtenidos.

En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios o funcionarias del mismo nivel, se tendrán en cuenta las calificaciones correspondientes a las últimas tres evaluaciones del desempeño, incluida la del Último año, para establecer el promedio más alto.

En caso de persistir el empate, se dirimirá por sorteo.

Cuando las funcionarias o los funcionarios cuenten con evaluaciones de desempeño en cargos de diferentes niveles se tendrá en cuenta el promedio de dichas evaluaciones, para efectos de participar en la selección de los mejores servidores o las mejores servidoras públicas.

Las funcionarias o los funcionarios que hayan tenido encargos durante el periodo evaluado para participar en la selección de los mejores servidores o servidoras públicas, se les incluirá en el nivel jerárquico en el cual hayan permanecido más tiempo.

Para la asignación del incentivo a la mejor empleada o al mejor empleado público de libre nombramiento y remoción, se escogerá entre los empleados o empleadas

**Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para los funcionarios y las funcionarias de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2021”**

públicas del nivel profesional y del nivel asesor que tengan este carácter, de acuerdo con la evaluación obtenida bajo los criterios y con los instrumentos de la evaluación del desempeño laboral que para ellos adopte el Ministerio.

El Comité Evaluador para el Otorgamiento de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el informe consolidado de las servidoras o los servidores públicos seleccionados como beneficiarios de los Incentivos institucionales por cada nivel jerárquico.

La aprobación deberá constar en el acto administrativo de reconocimiento de incentivos.

**Artículo 16. Plazo.** Según lo dispuesto en el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, el plazo para la selección, divulgación de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios contemplados en la presente Resolución será el 30 de noviembre de 2020.

**Artículo 17. Vigencia.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C. a los 28 días del mes de Octubre de 2021.



Laura Jimena Mojica Salazar  
Secretaria General

Documento firmado electrónicamente amparado en las disposiciones referidas por la Ley 527 de 1999.

Elaboró: Julián Felipe Aguilar Arboleda

Revisó: Alejandro Adolfo Argote Fuentes, Ivonne Maritza Ruiz Hernández, Camila Andrea Rodriguez Perez, María Ligia Cortés Osorio, Sandra Milena Rodríguez Ramírez

Aprobó: Laura Jimena Mojica Salazar