



**Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio**  
República de Colombia

## RESOLUCIÓN NÚMERO

( **0466** ) 30 JUN 2022

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

### **LA MINISTRA DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO**

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 209 de la Constitución Política, el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, el Decreto 1567 de 1998, el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, y

Que el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que el sistema de estímulos está conformado por el conjunto 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 y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 14 del mencionado decreto, establece las finalidades del sistema de estímulos, entre otros, la de garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

Que el artículo 18 del Decreto Ley 1567 de 1998 indica que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados, y el artículo 19, que las entidades están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 26 del mencionado decreto, establece que los programas de Incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: (i) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y (ii) reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

Que el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que de conformidad con el artículo 30 ibídem, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, a los cuales tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el artículo 31 dispone que los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública, por hasta cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Que los artículos 32 y 33 indican que los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia, entre otros, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social; y que para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

Que así mismo dispone que cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional, y que los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, dispone que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes, 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.

Que 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

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

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, indica que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará 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; que se elaborará con los recursos disponibles par hacerlos efectivos.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, preceptúa 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 de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, establece que cada entidad fijará 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; y que el mejor empleado de carrera administrativa y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Que el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, determina los requisitos que deberán reunir los empleados para participar de los incentivos institucionales: (i) Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año, (ii) no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección y (iii) acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Que adicionalmente, el artículo 2.2.10.13 del citado decreto, establece que para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: (i) Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior, o (ii) Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

Que el numeral 6 del artículo 2.2.10.7 del Decreto ibídem, establece que las entidades con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, deberán efectuar, entre otros programas, el de incentivos.

Que los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a (i) crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, y (ii) reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Que de acuerdo a lo expuesto anteriormente, se hace necesario definir los criterios para seleccionar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como los criterios de desempate, que se establecerán de manera objetiva dando prioridad a fortalecer la cultura de la participación en los diferentes planes y grupos de disposición voluntaria y designación por parte del nominador, motivándoles positivamente, por el tiempo dedicado a realizar las actividades que al interior de los mismos se conciben; la contribución significativa al cumplimiento de los resultados institucionales; así mismo, se valora y reconoce el potencial de transferencia de conocimientos encaminados a estimular la creatividad de las diferentes acciones que realizan los funcionarios y que generen impacto transversal a la entidad.

Que con el propósito de garantizar el desarrollo integral, aumentar el nivel de satisfacción y fortalecer el compromiso e identidad del funcionario, se ha diseñado una estrategia de motivación consistente en reconocimiento a la labor en función al tiempo de servicio con mayor antigüedad en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Que para dar cumplimiento a lo indicado en la presente resolución, los recursos que se requieren para el otorgamiento de los incentivos no pecuniarios representados en bonos para programas en turismo social o bonos para apoyar programas de educación, se harán efectivos con apropiación del rubro asignado para la ejecución del Plan de Bienestar – Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en cada vigencia como requisito previo para expedir el acto administrativo por el cual se asignan los incentivos no pecuniarios a los mejores empleados.

Que el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, ha dispuesto la suma de VEINTE MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y SEIS MIL PESOS (\$20.736.000) para los incentivos no pecuniarios, en cumplimiento del artículo 12 del Acuerdo Sindical celebrado con la Organización Sindical SINTRAVIVIENDA el 06 de mayo de 2019.

Que el presente plan de incentivos fue socializado con la Comisión de Personal en sesión realizada el día 24 de marzo de 2022, y cuenta con su visto bueno.

Que en mérito de lo expuesto,

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

**RESUELVE:**

**CAPITULO I**

**PLAN ANUAL DE INCENTIVOS**

**Artículo 1. OBJETO:** La presente resolución tiene por objeto adoptar el Plan Anual de Incentivos 2022 para los equipos de trabajo y para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, por la evaluación de desempeño en el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.

**Artículo 2. FINALIDAD.** Los planes de Incentivos en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se orientan a motivar, estimular, reconocer y premiar los desempeños individuales de los empleados que aportan de manera significativa al logro de los objetivos y metas de la Entidad. Los incentivos buscan fortalecer una cultura de trabajo alineada a la calidad y productividad bajo un esquema de creatividad, mayor compromiso institucional y satisfacer una necesidad de autorrealización, o de crecimiento personal o profesional de quienes tienen la calidad de empleados inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

**Artículo 3. CAMPO DE APLICACIÓN.** El Plan de Incentivos institucional aplica a:

1. Empleados de carrera administrativa.
2. Empleados de libre nombramiento y remoción.
3. Equipos de Trabajo: Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales y competencias complementarias para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

**Artículo 4. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS.** Las disposiciones contenidas en la presente Resolución serán aplicables a los beneficiarios seleccionados que se detallan a continuación:

- a) Mejor empleado de carrera administrativa.
- b) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Asistencial.
- c) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Técnico.
- d) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Profesional.
- e) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Asesor.
- f) Mejor empleado de libre nombramiento y remoción que no sea beneficiario de asignación de prima técnica.
- g) Los mejores Equipos de Trabajo (primer, segundo y tercer lugar).

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

**Artículo 5. TIPO DE INCENTIVOS.** El Programa de Incentivos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio estará constituido por **Incentivos no pecuniarios**, que son reconocimientos no económicos otorgados individualmente y conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los empleados en nivel de excelencia, y serán:

- 1. Programa para turismo social:** Se podrán otorgar bonos con destino a viajes de descanso, turismo social, días de integración con el núcleo familiar del empleado seleccionado, por una cuantía que oscile entre uno y medio (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y no mayor a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- 2. Apoyo para educación:** Se podrán otorgar bonos para apoyar estudios a través de cursos, talleres o diplomados dentro de la oferta de capacitación no formal disponible por la Caja de Compensación Familiar en la que se encuentra afiliado el empleado seleccionado, por una cuantía que oscile entre uno y medio (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y no mayor a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

**PARÁGRAFO:** El incentivo para turismo social y el incentivo para apoyo en educación, tienen carácter excluyente entre sí.

- 3. Permiso especial remunerado para los mejores empleados:** Descanso concedido por el Ministerio dentro del marco del Plan Anual de Incentivos para reconocer el desempeño laboral de todos los empleados que obtengan calificación en el nivel sobresaliente. Se otorgará dos (2) días hábiles de permiso especial remunerado previa concertación con el Jefe Inmediato, proceso que deberá surtirse en el formato establecido TH-F-19 Novedad de Personal, el cual se entregará en la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
- 4. Permiso especial remunerado para los mejores equipos de trabajo:** Descanso concedido por el Ministerio dentro del marco del Plan Anual de Incentivos para reconocer a los empleados de los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar, de conformidad con las condiciones y los criterios establecidos en la presente Resolución.
- 5. Mención de honor con copia a la historia laboral:** Reconocimiento escrito en mención especial, con copia a la historia laboral, que se entrega en acto público de reconocimiento a todos los empleados que obtengan calificación en el nivel sobresaliente.
- 6. Reconocimiento público a la labor meritoria:** Reconocimiento en acto público a todos los empleados que obtengan calificación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente.



*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

- 7. Divulgación pública en los medios electrónicos de la entidad:** Por el término de un mes, contado a partir de la fecha de la proclamación del acto público de reconocimiento a la labor meritoria, serán publicados en los medios de comunicación y de divulgación establecidos por la entidad, los nombres del mejor empleado seleccionado de carrera administrativa, de los mejores empleados de carrera del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial y el mejor empleado seleccionado de libre nombramiento y remoción.

**Artículo 6. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS MEJORES EMPLEADOS DE CADA NIVEL JERÁRQUICO DE LA ENTIDAD.** El mejor empleado de carrera administrativa será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. Para la selección del mejor empleado de carrera administrativa, y los mejores empleados por nivel jerárquico, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Haber obtenido la máxima calificación anual del período de evaluación laboral como se indica en el siguiente cuadro:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 90%	Sobresaliente

**PARAGRÁFO.** En caso que un empleado sea seleccionado como el mejor empleado de carrera administrativa y mejor empleado en su nivel jerárquico, sólo podrá recibir el incentivo por mejor empleado de carrera administrativa. En este caso, para determinar el mejor funcionario entre los postulados por el nivel jerárquico, se seleccionará el funcionario que le siga en puntaje en orden descendente, en el listado de los empleados de carrera administrativa que reúna los criterios de excelencia establecidos en la presente resolución.

**Artículo 7. CRITERIOS DE DESEMPATE.** En caso de presentarse empate entre dos o más empleados de carrera administrativa, se dirimirá aplicando en su orden el cumplimiento y acreditación de los criterios indicados a continuación:

CRITERIOS	ESCALAS DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN NIVEL SOBRESALIENTE COMPENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2021 Y 31 DE ENERO DE 2022</b>	100% de Cumplimiento	12
	Entre 91% y 99% de Cumplimiento	10
	90% de Cumplimiento	8

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

<b>APROVECHAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC:</b>	Tres (3) capacitaciones realizadas y acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	10
	Una (1) capacitación realizada y acreditada con certificado de asistencia en la Historia Laboral	8
<b>NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL PERIODO OBJETO DE LA EVALUACIÓN (PRESENCIAL O VIRTUAL) COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2021 Y 31 DE ENERO DE 2022</b>	Participante como Auditor Interno	12
	Facilitador Interno del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio	10
	Participante en la Brigada de Emergencia	8
	Comité de Convivencia Laboral	12
	Comisión de Personal	12
	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	12
	Pertenecer y ejecutar capacitaciones en el programa de Formadores Internos	12
<b>PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE DISPOSICIÓN VOLUNTARIA</b>	Dictar tres (3) o más capacitaciones	12
	Dictar dos (2) capacitaciones	8
	Dictar una (1) capacitación	4

**PARÁGRAFO 1.** Si después de sumado el puntaje en la aplicación de los criterios indicados anteriormente, se determina que persiste el empate, la selección se decidirá por sorteo en la Coordinación del Grupo de Trabajo de Talento Humano con los representantes del empleador y de los trabajadores que conforman la Comisión de Personal, de manera presencial o virtual a través de los medios tecnológicos que dispone la entidad.

Una vez terminado el sorteo se leerá el resultado en voz alta, se entregará el acta de sorteo, lista de asistentes firmada, y demás documentos utilizados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**PARAGRÁFO 2.** Los criterios de desempate enunciados, inherentes al aprovechamiento de la capacitación presencial y virtual del Plan Institucional de Capacitación y la participación en grupos de disposición voluntaria no serán aplicables a los empleados titulares del empleo de conductor mecánico. En caso de



*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

presentarse empate entre dos o más empleados de Conductor Mecánico, este se dirimirá por sorteo.

**Artículo 8. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA ENTIDAD.** El mejor empleado de libre nombramiento y remoción será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores del nivel profesional, técnico y asistencial. Para la selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Haber obtenido la máxima calificación del período de evaluación comprendido entre el 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.
2. Haber acreditado el mayor número de factores de acceso al nivel sobresaliente durante el periodo de evaluación respectivo.

En caso de presentarse empate entre dos o más empleados de libre nombramiento y remoción, se dirimirá aplicando en su orden el cumplimiento y acreditación de los parámetros indicados a continuación:

CRITERIOS	ESCALAS DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN NIVEL SOBRESALIENTE COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2021 Y 31 DE ENERO DE 2022</b>	100% de Cumplimiento	12
	Entre 91% y 99% de Cumplimiento	10
	90% de Cumplimiento	8
<b>APROVECHAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC:</b>  <b>NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL PERIODO OBJETO DE LA EVALUACIÓN (PRESENCIAL O VIRTUAL) COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2021 Y 31 DE ENERO DE 2022</b>	Tres (3) capacitaciones realizadas y acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	10
	Una (1) capacitación realizada y acreditada con certificado de asistencia en la Historia Laboral	8
<b>PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE DISPOSICIÓN VOLUNTARIA</b>	Participante como Auditor Interno	12
	Facilitador Interno del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio	10
	Participante en la Brigada de Emergencia	8
	Comité de Convivencia Laboral	12

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

	Comisión de Personal	12
	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	12
	Pertenecer y ejecutar capacitaciones en el programa de Formadores Internos	12

<b>DICTAR CAPACITACIONES EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2021 Y 31 DE ENERO DE 2022</b>	Dictar tres (3) o más capacitaciones	12
	Dictar dos (2) capacitaciones	8
	Dictar una (1) capacitación	4

**PARÁGRAFO 1:** Si después de sumado el puntaje en la aplicación de los criterios indicados anteriormente, se determina que persiste el empate, la selección se decidirá por sorteo en la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano con los representantes del empleador y de los trabajadores de la Comisión de Personal de manera presencial o virtual a través de los medios tecnológicos que dispone la entidad.

Una vez terminado el sorteo se leerá el resultado en voz alta, se entregará el acta de sorteo, lista de asistentes firmada, y demás documentos utilizados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**Artículo 9. PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EL MEJOR DE CADA NIVEL JERARQUICO Y EL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO.**

La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el informe consolidado final de la evaluación en firme en nivel sobresaliente correspondiente al período 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022 de los empleados de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial; asimismo los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, e indicará conforme a la evaluación obtenida, la propuesta de los servidores públicos que recibirán el reconocimiento en cada uno de los niveles, y aportará copia del acta del sorteo, en caso que se haya aplicado lo dispuesto en el artículo 8 del presente acto administrativo. El listado de participantes para la selección deberá estar clasificado por nivel, por dependencia y por puntaje.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos y de conformidad con los mayores puntajes de calificación en nivel sobresaliente obtenidos en la evaluación del desempeño laboral por los

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

empleados en cada nivel jerárquico, seleccionará al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera en cada nivel: asistencial, técnico, profesional y asesor; al mejor empleado de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Así mismo, la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano presentará al Comité propuestas de distribución para el otorgamiento de los incentivos conforme a los resultados arrojados en el informe y los criterios establecidos en la presente resolución.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizarán el análisis de las propuestas presentadas para la asignación de incentivos no pecuniarios que se otorgarán así:

1. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa de la Entidad.
2. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa del nivel Asistencial.
3. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa del nivel Técnico.
4. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa del nivel Profesional.
5. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa del nivel Asesor.
6. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de libre nombramiento y remoción.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional seleccionará la propuesta de distribución de incentivos apropiada de conformidad con los recursos presupuestales disponibles para cada vigencia.

Una vez realizado este proceso, se dará trámite al acto administrativo firmado por el Ministro, que asignará los incentivos no pecuniarios a los empleados beneficiarios seleccionados.

La Secretaría General y el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en apoyo con el Grupo de Comunicaciones Estratégicas del Ministerio se encargarán de organizar el acto público de reconocimiento para proclamar a los empleados beneficiarios seleccionados.

**Artículo 10. PROCLAMACIÓN DE LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD.** Una vez seleccionados los mejores empleados que tendrán derecho a los incentivos no pecuniarios establecidos en la presente resolución, el jefe de la entidad expedirá un acto administrativo otorgando los reconocimientos que correspondan y la asignación de incentivos institucionales por

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

evaluación del desempeño en nivel sobresaliente. En acto público se proclamarán los empleados seleccionados.

**Artículo 11. SELECCIÓN DEL INCENTIVO NO PECUNIARIO.** El mejor empleado de carrera administrativa, los mejores empleados de carrera administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, del período anual de evaluación del desempeño laboral, tendrán derecho a seleccionar un (1) incentivo de su interés o preferencia entre las opciones presentadas en los numerales 1 o 2, del artículo quinto de la presente resolución.

La decisión del incentivo seleccionado deberá ser comunicada por el funcionario por escrito a la Coordinación del Grupo Interno de Talento Humano dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la comunicación del acto administrativo que determina los mejores empleados públicos.

**PARÁGRAFO:** Para disfrutar el incentivo no pecuniario en programa de turismo social o apoyo para educación que seleccione el funcionario, podrá tomar los dos (2) días de permiso remunerado otorgado por el ministerio, presentando como evidencia los soportes del bono de turismo social seleccionado.

**Artículo 12. EQUIPO DE TRABAJO.** Para efectos del Plan de Incentivos, se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales y competencias complementarias para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

**Artículo 13. REQUISITOS PARA INTEGRAR LOS EQUIPOS DE TRABAJO.** Los empleados públicos que integran los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Ser empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
2. Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación e inscripción del proyecto o durante el proceso de selección. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
4. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación e inscripción del proyecto.

**PARÁGRAFO.** El desarrollo de las labores requeridas para el proyecto no libera a los funcionarios integrantes del equipo del cumplimiento estricto de las funciones asignadas y de la jornada laboral.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

**Artículo 14. CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.** Para conformar equipos de trabajo, se deben reunir los siguientes requisitos:

1. Los equipos de trabajo al interior del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, podrán integrarse únicamente con funcionarios inscritos en carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción.
2. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad; el equipo debe incluir como mínimo un funcionario de carrera administrativa.
3. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) y un máximo de cinco (5) integrantes.
4. Uno o más empleados de una dependencia podrán conformar un equipo de trabajo con empleados de diferentes dependencias. Los integrantes elegirán a que dependencia pertenece el equipo, de acuerdo al tema del proyecto.
5. Por cada dependencia sólo podrá conformarse un equipo de trabajo.
6. Un empleado podrá hacer parte únicamente de un (1) equipo de trabajo.

**PARÁGRAFO 1.** Para la inscripción, selección, evaluación y premiación de los proyectos, los equipos de trabajo se sujetarán al cronograma que para el efecto establezca el Grupo de Talento Humano.

**Artículo 15. INSCRIPCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO.** Las inscripciones de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos deben radicarse a través de correo electrónico o en físico en las direcciones dispuestas por el Grupo de Atención al Usuario y Archivo del ministerio para recibir correspondencia, y serán dirigidos al Grupo de Talento Humano, en los términos que el Coordinador de Talento Humano establezca en el cronograma, y deberá estar suscrito por el jefe de la dependencia a la cual corresponda el tema a desarrollar, indicando el nombre del proyecto formulado, y el cronograma de trabajo, firmado por cada uno de sus integrantes.

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

1. La postulación deberá contener la manifestación expresa del interés de participar de cada uno de los integrantes del equipo, nombre del proyecto, y acompañarla del plan de trabajo donde se indique las fases, recursos que involucra, el cronograma de trabajo y el compromiso de sustentación del proyecto. El Ministerio no asumirá recurso alguno por la ejecución de los temas de los equipos de trabajo, si se llegare a presentar alguna erogación, la misma deberá ser asumida por los integrantes de los equipos de trabajo.
2. El plan de trabajo debe contener como mínimo: nombre del proyecto, justificación, identificación del problema o necesidad, objetivos generales y específicos, alcance del tema, beneficios.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

3. Una vez finalizada la etapa de inscripción y aceptado el proyecto que desarrollarán los equipos de trabajo que se hayan presentado deberán llegar a la etapa de sustentación del proyecto, so pena de ser calificado con cero (0) en alguno de los productos entregables.
4. El alcance del proyecto debe concretarse al mejoramiento específico de acciones, actividades, procesos, planes y objetivos institucionales que genere valor agregado en la gestión del Ministerio.
5. Los proyectos deberán presentarse para que su ejecución finalice a más tardar el 15 de noviembre de 2022, indicando en el mismo las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deberán cumplirse en el 100%.
6. El término de las etapas o fases, deberán especificarse dentro del cronograma que hace parte de los anexos del Proyecto. La fase prevista para su desarrollo y ejecución deberá cumplirse en el 100%, dentro de las fechas establecidas.
7. El Proyecto presentado no debe hacer parte de las acciones propias que deben adelantarse en el marco de cada una de las metas y proyectos del plan de acción de la vigencia del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
8. El Proyecto presentado debe contar con el aval del jefe de la dependencia seleccionada, para su viabilidad e implementación.

**PARÁGRAFO 1.** Si dentro del término de inscripción, no se registran por lo menos dos (2) equipos, este plazo se prorrogará por cinco (5) días más, siempre que algún equipo interesado en participar lo solicite por escrito debidamente firmado por todos los integrantes dentro del término de la inscripción, para lo cual se anexe y evidencie como mínimo el plan de trabajo y el cronograma de los productos a entregar.

**PARÁGRAFO 2.** Si dentro del término de inscripción, incluyendo la prórroga, se registra sólo un (1) equipo de trabajo o ninguno, el proceso se declarará desierto por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

En el evento que se declare desierta la inscripción del equipo de trabajo, el valor del incentivo dispuesto para premiar a los equipos de trabajo, se sumará al valor de incentivos que se entregará a los mejores funcionarios de carrera administrativa por cada nivel y al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción.

**PARÁGRAFO 3.** Dentro del término anterior a la presentación y sustentación pública del proyecto, a los equipos de trabajo se les podrá permitir la recomposición de sus integrantes hasta dos (2) meses antes de la fecha convocada para la presentación y sustentación del proyecto, evento en el cual, la solicitud se presentará por escrito a la Coordinación de Talento Humano, adjuntado la debida justificación y diligenciando el formato de inscripción. El Coordinador del Grupo de Talento Humano se pronunciará sobre su aceptación o rechazo.

No obstante, en caso que sobrevenga una separación del cargo temporal o definitiva de uno o más integrantes del equipo de trabajo, podrán inscribir a su reemplazo en



*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

un término no mayor a cinco (5) días hábiles a partir de la fecha en que el integrante manifieste por escrito su decisión, so pena de permanecer con el número restante de funcionarios, siempre que sea el mínimo exigido en el artículo 15 de la presente Resolución.

**PARÁGRAFO 4.** La Coordinación del Grupo de Talento Humano verificará que los equipos han sido conformados atendiendo los criterios definidos en la presente Resolución e informará a sus integrantes sobre la admisión para concursar. Cada equipo admitido tendrá un número que lo identificará a lo largo del proceso. La Coordinación del Grupo de Talento Humano remitirá al Equipo Evaluador el listado de proyectos postulados a concursar conforme con el procedimiento y los criterios adoptados en esta Resolución.

**Artículo 16. INVALIDEZ DE LA INSCRIPCIÓN.** Son causales de invalidez de la inscripción para los equipos de trabajo las siguientes:

1. Diligenciar de manera incompleta el formulario de inscripción establecido para tal fin.
2. No cumplir con la presentación de los anexos que hacen parte del plan de trabajo del Proyecto.
3. No cumplir con las fases establecidas para cada una de las actividades indicadas en el Plan de trabajo.
4. No cumplir con la totalidad de los requisitos y criterios establecidos en la presente Resolución y los que lo modifiquen o adicionen.
5. La inscripción podrá ser anulada en cualquier fase del proceso, en caso que se hubiere aceptado la inscripción de algún funcionario o del equipo de trabajo sin el cumplimiento de los requisitos señalados. Si la anulación recae en uno de los funcionarios integrantes del equipo inscrito, los demás integrantes continuarán en el proceso, siempre que no sea un número inferior al mínimo requerido.
6. En caso de comprobación de plagio del trabajo postulado y presentado, habrá lugar a su descalificación, sin perjuicio de las acciones legales y disciplinarias a que haya lugar.

**Artículo 17. REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS PROYECTOS PRESENTADOS POR LOS EQUIPOS DE TRABAJO.** Los proyectos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos:

1. El proyecto inscrito para ser evaluado debe haber concluido a más tardar el 15 de noviembre de 2022, se deben indicar las fases o etapas que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deben cumplirse en el cien por ciento (100%).
2. El proyecto debe contar con un factor innovador o creativo, de parte de los integrantes del equipo, y no debe estar enmarcado dentro de los compromisos, metas o proyectos del Plan de Acción Institucional.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

3. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar mejora de la gestión y/o establecer acciones correctivas a procesos previamente identificados, generar aportes o valores o productos significativos al cumplimiento de los objetivos misionales o de apoyo institucional, describan el impacto y utilidad que se espera obtener al ser implementados.
4. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de planta y contratistas de la entidad, previa invitación que efectuará cada uno de los equipos.
5. Cada equipo de trabajo escogerá al integrante o integrantes que realizarán la respectiva exposición; A esta exposición es obligatoria la asistencia de todos los integrantes. En todo caso, los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño podrán dirigir las preguntas que consideren pertinentes a cualquiera de sus integrantes.
6. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán realizar tres (3) exposiciones del proyecto presentado, de las cuales se obtendrá dos calificaciones parciales y una final, de conformidad con el cronograma que establezca el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional.
7. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, de acuerdo con la naturaleza del proyecto, con el propósito de garantizar imparcialidad y conocimientos específicos o técnicos, podrá invitar a las personas que, por sus calidades y experticia relacionados con el respectivo tema, sean considerados como un apoyo técnico en el proceso de evaluación y calificación final. Podrán acudir a los empleados de planta o contratistas del MVCT o a expertos externos de recocida idoneidad de los sectores públicos o privados.
8. Los proyectos de los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. El equipo que obtenga el primer lugar se hará acreedor al incentivo pecuniario.
9. Los resultados del proyecto deberán ser verificables y susceptibles de medición donde se demuestre productos de gestión concretos con indicadores de gestión que se expresen en calidad, oportunidad, pertinencia y veracidad.
10. Los proyectos deben incluir las acciones y recomendaciones puntuales para que el proyecto tenga continuidad en el tiempo.
11. El tema del proyecto escrito debe ser desarrollado y sustentado únicamente por los miembros del equipo de trabajo que hayan suscrito el formato de inscripción.
12. Los proyectos que hayan participado, en desarrollo de los planes de incentivos de vigencias anteriores, no podrán inscribirse.

**PARÁGRAFO 1.** En caso que se seleccione un proyecto que contemple el desarrollo de aplicativos, se debe contar con el concepto técnico de viabilidad del

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

Coordinador del Grupo de Soporte Técnico y Apoyo Informático y del Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información, o quien haga sus veces, documento que hace parte de los soportes del Proyecto.

**PARÁGRAFO 2.** El jefe de la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, realizará el seguimiento a la implementación de los proyectos de los equipos ganadores.

**Artículo 18. CRITERIOS PARA EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PROYECTOS.**

Los proyectos de los Equipos de Trabajo que sean aceptados formalmente, serán seleccionados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, previo informe del Equipo Evaluador con base en los documentos presentados, la sustentación pública realizada y el puntaje de calificación obtenido de los criterios de valoración que se describen a continuación:

1. **Planteamiento del Proyecto.** Hace referencia a la delimitación clara y precisa del objeto del proyecto, levantamiento de información, fuentes de consulta, presentación del plan de trabajo, descripción de los valores agregados, herramientas novedosas y demás aspectos relacionados con el proyecto a ejecutar y que soportarán el trabajo final.

Este criterio tendrá un peso porcentual máximo en la evaluación del **20%**.

2. **Dinámica de Trabajo en Equipo.** Hace referencia al levantamiento y análisis de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son: organización del trabajo, liderazgo compartido, responsabilidad, solución a problemas, calidad y acceso a la información, comunicación efectiva, integración y participación de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo de las actividades del proyecto.

Este criterio tendrá un peso porcentual máximo en la evaluación del **20%**.

3. **Eficiencia.** Hace referencia a la utilización de recursos para el logro de los objetivos, uso eficiente del tiempo, y oportunidad en su desarrollo o ejecución conforme lo señalado en el cronograma proyectado y ejecutado; la metodología y estrategias utilizadas, los costos y manejo de situaciones imprevisibles si hubiere lugar.

Este criterio tendrá un peso porcentual máximo en la evaluación del **20%**.

4. **Logro de los Objetivos propuestos.** Hace referencia al nivel de coherencia entre los objetivos planteados y los resultados logrados, evidencia los aportes institucionales implementados, valor agregado, sintetiza y concreta los productos reales y concretos, utilización de estrategias, herramientas, procedimientos cumplimiento de objetivos, medición de indicadores

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

planteados en el proyecto, expresados en calidad, oportunidad, pertinencia y veracidad, dominio del tema por parte de todos los integrantes del equipo, potencial de réplica o de transferencia, sostenibilidad en el tiempo, realización de pruebas piloto, ensayos, modelos, sustentación de fuentes de financiación, participación ciudadana o de usuarios u otros actores o grupos de interés.

Este criterio tendrá un peso porcentual máximo en la evaluación del **40%**.

**Artículo 19. PONDERACIÓN CRITERIOS DE VALORACIÓN.** El puntaje total para seleccionar el mejor equipo de trabajo se realizará sobre un valor del ciento por ciento (100%).

El valor mínimo que deberán obtener los equipos de trabajo para obtener una calificación dentro de los criterios de excelencia será de noventa y dos por ciento (92%).

Si uno o varios equipos de trabajo obtienen puntajes inferiores a noventa y dos por ciento (92%), NO serán objeto de los incentivos no pecuniarios ni pecuniarios establecidos en la presente Resolución.

Los criterios de valoración señalados a continuación, les corresponde el puntaje de calificación que responden a criterios de excelencia, así:

<b>Criterios de Valoración</b>	<b>Logro Mínimo Puntaje Asignado</b>	<b>Logro Máximo Puntaje Asignado</b>
<p align="center"><b>Planteamiento del Proyecto</b></p> <p>Hace referencia a la delimitación clara y precisa del objeto del proyecto, levantamiento de información, fuentes de consulta, presentación del plan de trabajo, descripción de los valores agregados, herramientas novedosas y demás aspectos relacionados con el proyecto a ejecutar y que soportarán el trabajo final. (No mayor a diez (10) páginas, fuente verdana 12, interlineado sencillo, en tamaño de papel carta).</p>	<b>18</b>	<b>20</b>
<p align="center"><b>Dinámica de Trabajo en Equipo</b></p> <p>Hace referencia al levantamiento y análisis de información y aspectos inherentes con las actividades de grupo, como son: organización del trabajo, liderazgo compartido, responsabilidad, solución a problemas, calidad y acceso a la información, comunicación efectiva, integración y participación de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo de actividades del respectivo proyecto.</p>	<b>18</b>	<b>20</b>

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

<b>Criterios de Valoración</b>	<b>Logro Mínimo</b> Puntaje Asignado	<b>Logro Máximo</b> Puntaje Asignado
<p><b>Eficiencia en Recursos.</b> Hace referencia a la utilización de recursos para el logro de los objetivos, uso eficiente del tiempo, y oportunidad su desarrollo o ejecución conforme lo señalado en el cronograma proyectado y ejecutado; la metodología y estrategias utilizadas, los costos y manejo de situaciones imprevisibles si hubiere lugar.</p>	<b>18</b>	<b>20</b>
<p><b>Logro de los Objetivos propuestos.</b> Hace referencia al nivel de coherencia entre los objetivos planteados y los resultados logrados, evidencia los aportes institucionales implementados, valor agregado, sintetiza y concreta los productos reales y concretos, utilización de estrategias, herramientas, procedimientos cumplimiento de objetivos, medición de indicadores planteados en el proyecto, expresados en calidad, oportunidad, pertinencia y veracidad, dominio del tema por parte de todos los integrantes del equipo, potencial de réplica o de transferencia, sostenibilidad en el tiempo, realización de pruebas piloto, ensayos, modelos, sustentación de fuentes de financiación, participación ciudadana o de usuarios u otros actores o grupos de interés.</p>	<b>38</b>	<b>40</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>92%</b>	<b>100%</b>

**Artículo 20. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO.**

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional evaluará la presentación y sustentación de los dos (2) informes parciales y de un (1) informe final de los proyectos sustentados. En las fechas determinadas en el cronograma, los equipos de trabajo, a través de la Coordinación de Talento Humano, remitirán por escrito al Comité antes de la sustentación, los informes de avance, indicadores aplicados y el cronograma ejecutado.

Se programarán audiencias públicas presenciales o virtuales para que los integrantes de los equipos en un tiempo no superior a sesenta (60) minutos, sustenten el proyecto, sus logros, desempeño y se absuelvan las preguntas al Comité y de los funcionarios y contratistas asistentes.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

Para la sustentación, cada equipo de trabajo deberá entregar los documentos y soportes que evidencien el proyecto realizado, en original radicado y enviar una copia por medio magnético.

Para la calificación se aplicarán los criterios y ponderación señalados a continuación:

- 1. Primer Informe Parcial.** Un (1) informe parcial sustentado públicamente y tendrá un peso del 20% sobre el total de la evaluación, en el que se valorará el criterio *“Planteamiento del Proyecto”*.
- 2. Segundo Informe Parcial.** Un (1) informe parcial sustentado públicamente y tendrá un peso del 40% sobre el total de la evaluación, en el que se valorarán los criterios *“Dinámica de Trabajo en Equipo y Eficiencia en Recursos”*.
- 3. Informe Final.** Un (1) informe final sustentado públicamente y tendrá un peso del 40% sobre el total de la evaluación, en donde se valorará el criterio *“Logro de los Objetivos Propuestos”*.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan en la evaluación de los proyectos presentados la mayor calificación, en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primero, segundo y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas, las cuales serán consignadas en acta. La correspondiente divulgación de los resultados la realizará la Coordinación del Grupo de Talento Humano.

**PARÁGRAFO 1.** El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad tal como lo establece el parágrafo 1 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

**PARÁGRAFO 2.** En caso de presentarse empate en el primer lugar, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración del informe final, denominado *“Logro de los objetivos propuestos”*; de persistir el empate, se dirimirá por sorteo.

**PARÁGRAFO 3.** En caso de que ninguno de los equipos de trabajo obtenga el nivel de excelencia para acceder a los incentivos, se declara desierta la premiación de los mejores equipos de Trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, y se dará aplicación a lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 15 de la presente resolución.

**PARÁGRAFO 4.** En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros Equipo o del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Ministro designará su reemplazo.



*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

**Artículo 21. INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO.** Los incentivos para los mejores equipos de trabajo son los que se detallan a continuación:

1. **Primer Puesto.** Para el mejor equipo de trabajo que resulte seleccionado en primer lugar, un incentivo pecuniario de hasta siete (7) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para ser distribuidos en partes iguales entre los integrantes del equipo; reconocimiento económico que se realizará conforme lo establece el artículo 31 del Decreto Ley 1567 de 1998.
2. **Segundo Puesto.** Para el segundo mejor equipo de trabajo que resulte seleccionado, un incentivo no pecuniario consistente en un permiso especial remunerado de tres (3) días hábiles, para cada uno de los integrantes del equipo.
3. **Tercer Puesto.** Para el tercer mejor equipo de trabajo que resulte seleccionado, un incentivo no pecuniario consistente en un permiso especial remunerado de dos (2) días hábiles, para cada uno de los integrantes del equipo.
4. **Mención de Honor con copia a la historia laboral.** Cada uno de los integrantes de los tres mejores equipos de trabajo, recibirán reconocimiento escrito en mención especial, con copia a la historia laboral.
5. **Reconocimiento Público a la labor meritoria.** Cada uno de los integrantes de los tres mejores equipos de trabajo, tendrán reconocimiento en acto público.
6. **Divulgación pública en las carteleras institucionales y en la Intranet.** Por el término de una semana (1) semana, contados a partir de la fecha de la proclamación del acto público de la asignación de los incentivos a los mejores equipos de trabajo, serán publicados en los medios de comunicación y de divulgación establecidos por la Entidad, los nombres de los empleados que hacen parte de los equipos seleccionados en primer, segundo y tercer lugar.

**PARÁGRAFO.** El permiso remunerado se concederá previa concertación y aprobación del Jefe Inmediato, proceso que deberá surtirse en el formato establecido TH-F-19 Novedad de Personal, el cual se entregará en la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

**Artículo 22. BANCO DE PROYECTOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO.** Los proyectos finalistas pasarán a ser parte de la Gestión del Conocimiento y la Innovación de la entidad, será patrimonio documental de propiedad del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, sin perjuicio de los derechos del mérito que les corresponden a sus autores.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

**Artículo 23. TÉRMINO PARA PROCLAMAR LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO Y PARA PROCLAMAR LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD.** El otorgamiento de incentivos a los mejores equipos de trabajo seleccionados la elección y la asignación de incentivos institucionales por evaluación del desempeño en nivel sobresaliente se realizará mediante acto administrativo. En acto público se proclaman los equipos y mejores empleados de la entidad seleccionados y se entregarán los incentivos y mención de honor a los participantes.

**Artículo 24. TÉRMINOS Y CONDICIONES.** Los empleados seleccionados deberán acatar las siguientes condiciones:

- a) Los empleados tendrán un plazo máximo de un (1) año para disfrutar del incentivo institucional otorgado, contado a partir de la fecha de expedición de la resolución respectiva.
- b) Los incentivos son personales e intransferibles y deberán ser utilizados dentro del tiempo y los procedimientos establecidos.
- c) De no hacer uso del bono y/o permiso remunerado se perderá este derecho. Si no se hiciera uso del bono, además de las acciones disciplinarias o de otra índole a las que haya lugar, obligan al beneficiario a reembolsar al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio la suma total del dinero pagado a la respectiva Entidad por concepto del incentivo que haya sido concedido.
- d) En ningún caso los incentivos no pecuniarios otorgados se podrán compensar en dinero, no constituyen factor salarial y no podrán ser reconocidos proporcionalmente al tiempo de servicio.

**PARÁGRAFO.** La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, desarrollará los instrumentos de control necesarios y el procedimiento a seguir que permitan la utilización efectiva de los incentivos otorgados.

## CAPITULO II

### RECONOCIMIENTOS POR ANTIGÜEDAD

**Artículo 25. RECONOCIMIENTO A LOS EMPLEADOS CON MAYOR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO CON LA ENTIDAD.** Se reconocerá el tiempo de permanencia al servicio del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, de los servidores públicos que acrediten haber cumplido:

1. Cinco (5) y diez (10) años de servicios.
2. Quince (15) y veinte (20) años de servicios.
3. Veinticinco (25) y treinta (30) años de servicios.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

**PARÁGRAFO 1.** Para efectos del cómputo, se tendrá en cuenta el servicio ininterrumpido prestado en el Ministerio de Medio Ambiente; Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial; y Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

**PARÁGRAFO 2.** La información para determinar los reconocimientos por antigüedad, será certificada por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, y se tendrá en cuenta el tiempo de servicios con corte a 28 de febrero de 2022.

**PARÁGRAFO 3.** Los funcionarios que cumplan con el tiempo de servicio previa verificación de la Coordinación del Grupo de Talento Humano podrán solicitar y hacer uso del estímulo señalado a continuación por una sola vez, a partir del mes siguiente de cumplimiento.

**Artículo 26. RECONOCIMIENTOS.** Se les otorgará los siguientes estímulos representados en días de permiso remunerado conforme se detalla a continuación:

**1. Cinco (5) y diez (10) años de servicios:** Permiso remunerado de un (1) día hábil concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.

**2. Quince (15) y veinte (20) años de servicios:** Permiso remunerado de dos (2) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.

**3. Veinticinco (25) y treinta (30) años de servicios:** Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.

El factor de antigüedad tendrá un estímulo de máximo 3 días de permiso remunerado. Se evaluará la antigüedad asignando 1 día hábil de permiso remunerado por cada 5 años de antigüedad en la entidad hasta un máximo de 3 días.

El permiso remunerado se concederá previa concertación y aprobación del Jefe Inmediato, proceso que deberá surtirse en el formato establecido TH-F-19 Novedad de Personal, el cual se entregará en la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

**Mención de Reconocimiento con copia a la historia laboral:** Cada uno de los beneficiarios recibirán reconocimiento escrito en mención especial, con copia a la historia laboral.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022 y se dictan otras disposiciones”*

**Entrega de un reconocimiento simbólico:** Cada uno de los beneficiarios recibirán un reconocimiento simbólico por sus años de servicio prestados al ministerio y un reconocimiento público a través de los medios tecnológicos que dispone la entidad.

**Artículo 27. RECONOCIMIENTO A LOS PENSIONADOS.** A los servidores que durante cada año inicien el disfrute de la pensión de vejez se les otorgará un reconocimiento simbólico y tendrán reconocimiento público a través de los medios tecnológicos que dispone la entidad por los años de servicio prestados.

**Artículo 28. DIVULGACIÓN.** La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, a través de los medios electrónicos disponibles en la entidad, divulgará el presente acto administrativo.

**Artículo 29. INTERPRETACIÓN.** Las dudas en la interpretación del contenido de este plan de incentivos se aclararán de conformidad con lo previsto en el marco normativo de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

**Artículo 30. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y se publicará en los medios masivos que cuenta la entidad.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los **30 JUN 2022**



**SUSANA CORREA BORRERO**

Ministra de Vivienda, Ciudad y Territorio

Elaboró: Ángela María Herrero / Yerina García – Contratistas GTH

Revisó: Rodolfo Martínez Quintero - Coordinador Grupo de Talento Humano - Diana Carolina Clavijo Jaimes - Asesora Secretaría General

Aprobó: Tatiana Buelvas Ramos - Secretaria General