

RESOLUCION 6721 DE 2013

(Octubre 29)

<Fuente: Archivo Ministerio de Relaciones Exteriores>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016>

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucionales para los funcionarios de Carrera Administrativa, Carrera Diplomática y Consular, Libre Nombramiento y Remoción y equipos de trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 29 de septiembre de 2016, 'por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucionales para los funcionarios de Carrera Administrativa, Carrera Diplomática y Consular, Libre Nombramiento y Remoción y equipos de trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores. '

EL VICEMINISTRO DE ASUNTOS MULTILATERALES ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO DE LA LA MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES

En uso de sus facultades legales y, en especial, de las conferidas por el artículo [36](#) de la Ley 909 de 2004, el numeral 17 del artículo [60](#) del Decreto 3355 de 2009, el artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo [77](#) del Decreto 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que el numeral 17 del artículo [60](#) del Decreto 3355 de 2009, establece que es función del Despacho del Ministro de Relaciones Exteriores dirigir las funciones de administración de personal conforme a las normas sobre la materia.

Que de conformidad con lo establecido en el párrafo del artículo [36](#) de la Ley 909 de 2004, 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.

Que mediante Decretos [1567](#) de 1998 y [1227](#) de 2005, el Gobierno Nacional reglamentó el Sistema de Estímulos para los Funcionarios Públicos y estableció los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se pueden ofrecer a aquellos funcionarios que se han destacado por su desempeño en niveles de excelencia y para los equipos de trabajo que obtengan calificación sobresaliente en los proyectos presentados.

Que el Plan de Incentivos Institucionales debe orientarse a crear condiciones favorables para el desempeño laboral, y estimular mejores comportamientos y mayores niveles de productividad.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I.

DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS.

ARTÍCULO PRIMERO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Adoptar el Plan de Incentivos Institucionales para los funcionarios de Carrera Administrativa, Carrera Diplomática y Consular, Libre Nombramiento y Remoción y equipos de trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores, el cual se desarrollará anualmente.

1. Incentivos no Pecuniarios, conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia de los funcionarios de Carrera Administrativa, Carrera Diplomática y Consular, y Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Relaciones Exteriores, así como los de los equipos de trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores que ocupen el segundo y el tercer puesto.
2. Incentivos Pecuniarios, constituidos por un reconocimiento económico que se asigna al mejor equipo de trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Concordancias

Resolución MINRELACIONES [7041](#) de 2015

ARTÍCULO SEGUNDO. BENEFICIARIOS DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS.

<Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Serán beneficiarios del Plan de Incentivos del Ministerio de Relaciones Exteriores los siguientes funcionarios:

1. Los mejores funcionarios de Carrera Administrativa de cada nivel jerárquico y, entre ellos, el mejor funcionario.
2. Los mejores funcionarios de Carrera Diplomática y Consular de cada nivel jerárquico y, entre ellos, el mejor funcionario.
3. El mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción.
4. Los tres (3) mejores equipos de trabajo.

CAPITULO II.

DE LOS INCENTIVOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

ARTÍCULO TERCERO. INCENTIVOS NO PECUNARIOS PARA LOS MEJORES FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Los incentivos no pecuniarios para los mejores funcionarios de Carrera Administrativa, Carrera Diplomática y Consular, y Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio del Relaciones Exteriores, serán los que se señalan a continuación:

- a. Becas para educación formal.
- b. Programas de turismo social.

- c. Financiación de investigaciones.
- d. Publicación de trabajos.
- e. Participación en proyectos especiales.
- f. Reconocimiento público a la labor meritoria del funcionario.

PARÁGRAFO 1. Para el caso de los incentivos no pecuniarios cada funcionario seleccionado tendrá derecho a escoger el incentivo de su preferencia, el cual podrá hacerse efectivo durante el año siguiente a su asignación, con cargo al presupuesto del Ministerio de Relaciones Exteriores de la presente vigencia.

PARÁGRAFO 2. Si alguno o algunos de los funcionarios seleccionados escogieren como incentivo el relacionado en el numeral 1 (becas para educación formal), la institución educativa escogida por el beneficiario debe ser nacional y estar reconocida por el Ministerio de Educación Nacional y los estudios deberán guardar relación con la misión del Ministerio. Adicionalmente, los tramites de admisión académica correrán a cargo del beneficiario y el pago se hará directamente a la institución educativa, previo cumplimiento de los requisitos legales.

PARÁGRAFO 3. Si alguno o algunos de los funcionarios seleccionados escogieren como incentivo alguno de los relacionados en los numerales 3, 4 ó 5 del presente artículo, el proyecto de investigación, el trabajo a publicar ó el proyecto en el cual se vaya a participar, deberá ser evaluado previamente por el Comité de Selección de los Mejores Funcionarios y Equipos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores, y deberán guardar relación con la misión del Ministerio.

ARTÍCULO CUARTO. MONTO DE LOS INCENTIVOS NO PECUNARIOS PARA LOS MEJORES FUNCIONARIOS. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> El monto del incentivo no pecuniario escogido por los mejores funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores, de acuerdo con las opciones señaladas en el artículo anterior, se establecerá anualmente, de acuerdo con la partida presupuestal asignada para este fin en cada vigencia.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso, los incentivos no pecuniarios establecidos en el presente artículo constituyen factor salarial o pueden compensarse en dinero.

ARTÍCULO QUINTO. REQUISITOS. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Se seleccionarán los mejores funcionarios que cumplan con los requisitos que se describen a continuación:

1. Funcionarios de Carrera Administrativa:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en el Ministerio de Relaciones Exteriores no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia (Sobresaliente), en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior al cual se otorguen los incentivos.

2. Funcionarios de Carrera Diplomática y Consular:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en el Ministerio de Relaciones Exteriores no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia (Con Personal a Cargo 258 a 288 puntos, Sin Personal a Cargo 181 a 200 puntos) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior al cual se otorguen los incentivos.

3. Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción:

- Pertenecer a los niveles profesional, técnico o asistencial.
- Acreditar tiempo de servicio continuo en el Ministerio de Relaciones Exteriores no inferior a un (1) año.
- Haber sido evaluados en niveles de excelencia (Sobresaliente), con los instrumentos de calificación que se aplican para los funcionarios de Carrera Administrativa, correspondiente al año inmediatamente anterior al cual se otorguen los incentivos.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

PARÁGRAFO 1. Para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción la calificación solamente tendrá efectos para el reconocimiento de incentivos y no otorgará derechos de Carrera.

ARTÍCULO SEXTO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los funcionarios se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral. Los mejores funcionarios de Carrera Administrativa, de Carrera Diplomática y Consular, y de Libre nombramiento y Remoción, serán aquellos con las más altas calificaciones entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

ARTÍCULO SÉPTIMO. CRONOGRAMA. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> A más tardar el 31 de octubre de cada año, la Dirección de Talento Humano organizará el cronograma con base en el cual se desarrollará el Plan de Incentivos Institucionales en cada vigencia.

ARTÍCULO OCTAVO. PROCEDIMIENTO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> La Dirección de Talento Humano presentará al Comité de Selección de los Mejores Funcionarios y equipos de trabajo, un informe sobre los funcionarios de Carrera Administrativa, Carrera Diplomática y Consular, y Libre Nombramiento y Remoción, que cumplieron con los requisitos señalados en el artículo quinto de la presente Resolución.

De igual manera, se propondrá un mecanismo de desempate, en caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios y que corresponda al primer lugar.

CAPITULO III.

DE LOS INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO NOVENO. INCENTIVOS PARA LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL MINISTERIO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores, serán los siguientes:

1. Incentivo pecuniario: reconocimiento económico para el mejor equipo de trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores.
2. Incentivos no pecuniarios para los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer puesto:
 - a. Becas para educación formal.
 - b. Programas de turismo social.
 - c. Financiación de investigaciones.
 - d. Publicación de trabajos.
 - e. Participación en proyectos especiales.
 - f. Reconocimiento público a la labor meritoria del funcionario.

ARTÍCULO DECIMO. MONTOS DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS PARA LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Los montos de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores, se establecerán anualmente, de acuerdo con la partida presupuestal asignada para este fin en cada vigencia.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Se entiende por equipo de trabajo, un número no muy grande de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias, para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas, así como lo están con una propuesta por la cual se sienten solidariamente responsables.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> El equipo de trabajo debe tener las siguientes características:

1. Complementariedad. Cada miembro del equipo tiene un conocimiento y maneja un tema de manera precisa, por la cual debe compartir estos conocimientos que son su especialidad para sacar y enriquecer el trabajo.
2. Coordinación. Con un líder seleccionado por sus compañeros y teniendo en cuenta cronogramas y el manejo del tiempo, se debe buscar de forma organizada un desarrollo eficiente del proyecto.
3. Comunicación. El uso de la comunicación abierta y la realimentación de manera positiva genera confianza y hace que se coordinen los distintos procesos del trabajo en equipo.
4. Confianza. La confianza se basa en el diálogo y es de vital importancia desarrollarla, pues permite que cada miembro aporte lo mejor de sí mismo, manteniendo en el horizonte el objetivo común y no, el individual.
5. Compromiso. Cada miembro se responsabiliza por aportar lo mejor del mismo y poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> 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 tres (3) funcionarios de Carrera Administrativa, Carrera Diplomática y Consular y Libre Nombramiento y Remoción. Pueden ser de la misma o diferente dependencia del Ministerio de Relaciones Exteriores.
2. El proyecto debe ser en el formato del Banco de Éxitos del Ministerio de Relaciones Exteriores, el cual se describe en el artículo décimo quinto de esta resolución.
3. Al presentar el proyecto debe incluirse toda la información requerida. En caso de no estar completa la descripción del proyecto, el mismo no podrá ser inscrito.
4. El proyecto que se inscriba para ser evaluado, deberá estar concluido y haber sido ejecutado en el año inmediatamente anterior a la expedición de la presente resolución.
5. El proceso de inscripción se podrá realizar de forma presencial (En CD, formato PDF) o virtual a través del correo electrónico bienestarycapacitacionacancilleria.gov.co (Formato PDF)

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. EJE TEMÁTICO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Los proyectos que se postulan para la selección de los mejores equipos de trabajo deberán tener el siguiente énfasis:

1. Alineación con el plan estratégico institucional. El proyecto debe estar relacionado con alguno de los objetivos estratégicos definidos en el Plan Estratégico que se encuentre vigente.
2. 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. De acuerdo a la norma ISO 9000, versión 2008, la mejora continua se define como "actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos".
3. Sostenibilidad en el tiempo. El proyecto debe garantizar que se seguirá desarrollando a través del tiempo.
4. Innovación. El proyecto deberá ser novedoso y crear valor agregado al desarrollo de la misión de la Entidad, y se deberán caracterizar por ser creativos y eficientes, generando beneficios a los usuarios y a los servidores públicos.
5. Posibilidad de réplica. El proyecto debe ser posible de implementar en otras áreas de la Entidad.

PARÁGRAFO. El proyecto deberá ser novedoso y no debe incluir proyectos del normal desempeño de las actividades propias de las dependencias.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. INFORME DEL PROYECTO POSTULADO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> La inscripción de los equipos de trabajo deberá acompañarse de un informe sobre el proyecto que se postula para ser evaluado, el cual deberá presentarse en el siguiente formato:

1. INFORMACIÓN BÁSICA

-NOMBRE DEL PROYECTO:	
OBJETIVO DEL PROYECTO:	El objetivo del Proyecto hace referencia al propósito del proyecto. ' Para su redacción tenga en cuenta: El verbo a realizar debe estar en infinitivo Debe ser realizable, cuantificable, medible y verificable Deben responderse las siguientes preguntas: ¿Qué? ¿Cómo? ¿Para qué?

2. ALINEACIÓN AL EJE TEMÁTICO – MEJORA CONTINUA

(Como el proyecto se alinea con los objetivos del Plan Estratégico Institucional y como el proyecto permite de los procesos y el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misión y de la Entidad)

Los Objetivos Estratégicos son:

1. Generar y Aprovechar escenarios para el posicionamiento de Colombia en las dinámicas y temáticas mundiales.
2. Avanzar en la inserción efectiva en los ejes de integración y desarrollo.
3. Impulsar la política migratoria y fortalecer el servicio al ciudadano.
4. Fortalecer Institucionalmente la Cancillería.
5. Implementar estrategias y modelos que permitan mejorar la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos y del Sistema Integral de Gestión.
6. Desarrollar y fortalecer las habilidades aptitudes y conocimiento de los funcionarios.

De acuerdo a la norma ISO 9000, versión 2008, la mejora continua se define como "actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos". Por favor relacione como el proyecto contribuye a la mejora de los procesos.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

PROBLEMÁTICA QUE EL PROYECTO BUSCÓ SOLUCIONAR:

Para la redacción de la problemática tenga en cuenta:

1. Un problema se refiere a una situación que denota inconveniencia, insatisfacción o un hecho negativo. Se puede reflejar en la carencia de algo bueno o por la existencia de algo malo.
2. Son condiciones negativas
3. Específicos, a pesar que existan múltiples causas y efectos es importante definir la situación negativa alrededor del cual estos giran. De esta manera se identifica la problemática central
3. Un problema no es la ausencia de una solución sino un estado negativo existente
4. Debe describir en forma apropiada una situación que se considera insatisfactoría

DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROYECTO:

(Principales acciones, componentes, tiempo de ejecución)

Por ejemplo: El Proyecto consistió en promover la implementación de un modelo de gestión para promover finanzas públicas sanas y bajos niveles de endeudamiento en el municipio de Medellín. Esta experiencia se desarrolló en el período 2008-2011⁽¹⁾. Para resolver la problemática identificado se idearon 3 componentes

a)....

b)....

c)....

En el marco de estos se desarrollan las siguientes acciones principales:

a) Priorización de gastos de funcionamiento por la administración

METAS PLANEADAS

(Enumere las metas planteadas para el proyecto)

Las metas se refieren a los resultados esperados al final del periodo de ejecucion. Es el cambio que fomentará el proyecto.

Por ejemplo: introducir nuevas tecnologías para el seguimiento al desempeño de los funcionarios.

POBLACIÓN OBJETIVO

(Incluir la descripción de la población objetivo, su cuantificación y localización)

Por ejemplo: Este proyecto se dirige a los funcionarios de Ministerio de Relaciones Exteriores en las sedes de pasaportes de la Calle 53 y la Calle 98, en total, 50 funcionarios

4. RESULTADOS DEL PROYERCTO

RESULTADOS E IMPACTOS OBTENIDOS PARA EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES (Incluya los resultados obtenidos en relación a las metas planteadas para el proyecto.)	
Por ejemplo: Introducir nuevas tecnologías para el seguimiento al desempeño de los funcionarios.	Creación de un sistema para el seguimiento al desempeño de funcionarios Implementación del sistema por la Dirección de Talento Humano.
INNOVACIÓN: (Describa brevemente los elementos innovadores y creativos del proyecto en cuanto a procedimientos, acciones, técnicas y estrategias)	
Por ejemplo: Para la culturización del Sistema Integrado de Gestión en la Alcaldía, se desarrolló un programa que incluyó el diseño y la implementación de varias estrategias publicitarias que ayudaron a los funcionarios a entenderlo e interiorizarlo como la creación de la mascota El Calidosito. ²	
POSIBILIDAD DE RÉPLICA: (Describa las posibilidades de transferencia y réplica del proyecto)	
Por ejemplo: Para la réplica de las tres fases del proyecto es necesario contar con tres factores: i) Voluntad política y financiera para hacerlo; ii) Rodearse de expertos que lo asesoren y acompañen; y iii) Participar en la implementación del plan de trabajo diseñado. ³	
SUSTENTABILIDAD EN EL TIEMPO: (Describa las estrategias y condiciones necesarias para que las acciones, logros e impactos del proyecto puedan mantenerse en el tiempo)	
Entre las condiciones técnicas que permiten la sustentabilidad del programa se cuentan: Abordaje terapéutico – para la promoción del desarrollo de los sujetos en busca de objetivos de inclusión social Condiciones Económicas – La gestión interinstitucional apunta hacia la generación de nuevos convenios con los actores diferentes al sector salud. El autoabastecimiento a través del aprovechamiento de la producción en el espacio agroambiental. ⁴	

5. RECURSOS UTILIZADOS

RECURSOS UTILIZADOS (Incluya el listado completo de recursos utilizados bien sean financieros, humanos, bienes, tecnológicos)
Por ejemplo: Contratación de 4 profesionales para asesorar en la implementación del Sistema de Calidad Recursos financieros que ascienden a los \$4.000.000 ejecutados para el desarrollo del sistema informático y en las jornadas de sensibilización a funcionarios.

6. DATOS DE INTEGRANTES DE GRUPO DE TRABAJO

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO	DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO

PARÁGRAFO. Los proyectos deberán cumplir los siguientes requisitos de forma. Letra Arial Narrow 12, papel carta, espacio sencillo y una columna; la extensión total del informe no puede exceder de 20 páginas, incluidos los anexos.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. PROCEDIMIENTO. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Para la selección del mejor equipo de trabajo se procederá de la siguiente manera:

1. Una vez termine el plazo para la inscripción de los proyectos, cada uno de los miembros del comité de selección, procederá al estudio de los mismos, de acuerdo a los criterios y el formato de evaluación definidos.

2. Se programarán audiencias públicas virtuales o presenciales para que los integrantes de los equipos en un plazo no superior a 30 minutos sustenten el proyecto ejecutado, sus logros, desempeño y se absuelvan las preguntas del Comité y de los asistentes.

El Ministerio de Relaciones Exteriores no cubrirá los gastos de traslado a los que pueda incurrir un miembro del equipo, con el fin de sustentar el proyecto.

A las audiencias públicas solo podrán asistir funcionarios, contratistas o practicantes de la Entidad. En caso de requerirse, el Comité podrá invitar a personas, Entidades o grupos que considere deben participar en la audiencia.

3. La evaluación del proyecto será el resultado del promedio de las evaluaciones realizadas por cada uno de los miembros del Comité.

4. Luego de realizada la evaluación del Comité y en caso de presentarse una misma calificación entre dos o más equipos en los primeros tres puestos, el incentivo pecuniario correspondiente al puesto se distribuirá entre cada uno de los equipos que quedaron empatados en esta posición, en forma equitativa de acuerdo al número de equipos.

5. Este resultado será consignado en acta que deberá ser firmada por todos los

6. La Ministra de Relaciones Exteriores, de acuerdo con lo establecido dentro del plan de incentivos institucional, mediante acto administrativo, asignará a los mejores equipos de trabajo.

7. Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los equipos de trabajo seleccionado.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. CRITERIOS DE EVALUACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Para efectos de la calificación de presentados por los equipos de trabajo, el Comité de Selección tendrán en cuenta los siguientes criterios:

CRITERIO	CALIFICACIÓN Porcentaje
¿El proyecto se entregó oportunamente?	2
ALINEACIÓN Y EJE TEMÁTICO	
¿El proyecto se encuentra alineado con los objetivos estratégicos?	10
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
¿El proyecto mejora alguna actividad o proceso?	10
¿El proyecto tiene definidas claramente las metas?	5
¿El objetivo del proyecto es claro y medible?	5
¿Está claramente identificada la población objetivo del proyecto?	3
RESULTADO DEL PROYECTO	
¿El proyecto puede seguir desarrollándose?	10
¿Se cumplieron las metas del proyecto?	15
¿Se generaron beneficios para la Entidad y/o sus usuarios?	10
¿El proyecto se puede implementar en otras áreas?	5
¿Los resultados del proyecto son concretos y verificables?	10
¿El proyecto genera valor agregado?	15

PARÁGRAFO 1. Para la sustentación del proyecto ante el Comité de Selección es obligatoria la asistencia todos los integrantes del equipo. El orden de presentación de los proyectos será de acuerdo con el orden radicación en la Dirección de Talento Humano. Tanto los miembros del Comité como los asistentes formular preguntas a cualquier integrante del mismo.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. CRONOGRAMA. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> A más tardar el 31 de octubre de cada año, la Dirección Talento Humano organizará el cronograma con base en el cual se desarrollará el Plan de Incentivos en cada vigencia.

CAPITULO IV.

DEL COMITÉ DE SELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO DECIMO NOVENO. CONFORMACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> El Comité de Selección de los Mejores Funcionarios de trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores, estará integrado por:

- Un representante del Ministro de Relaciones Exteriores, quien lo presidirá.
- El Secretario General o su delegado.
- El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
- El Director de Talento Humano.
- Los Representantes de los funcionarios ante la Comisión de Personal de Carrera Administrativa.
- El Representante de los funcionarios ante la Comisión de Personal de la Carrera Diplomática Consular.
- El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación,

ARTÍCULO VIGÉSIMO. FUNCIONES. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> Las funciones del Comité de Selección de los Mejores Funcionarios y equipos de trabajo, son las siguientes:

- a) Seleccionar al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la Carrera Administrativa y la Carrera Diplomática y Consular, y entre ellos a los mejores funcionarios de cada una de ellas; y el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Relaciones Exteriores, con base en los parámetros establecidos en la presente resolución.
- b) Evaluar los informes de los proyectos que postulan los equipos de trabajo, participar en las audiencias públicas de sustentación y evaluar a los equipos de trabajo con base en lo en la presente resolución.
- c) Seleccionar los mejores equipos de trabajo de la Entidad, con base en los parámetros establecidos en la presente resolución.
- d) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores funcionarios y

equipos de trabajo, con base en los parámetros establecidos.

Dictar su propio reglamento.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. VIGENCIA. <Resolución derogada por el artículo [22](#) de la Resolución 6212 de 2016> La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

CARLOS ARTURO MORALES LÓPEZ

Viceministro de Asuntos Multilaterales

Encargado de las Funciones del Despacho de la Ministra de Relaciones Exteriores



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 15 de enero de 2024 - (Diario Oficial No. 52.621 - 27 de diciembre de 2023)

