


**LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS
MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO,
EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS
ESPECIALES**

FC-DR-014



Ministerio de
**Comercio, Industria
y Turismo**

**Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
Fortalecimiento y Capacidades Humanas
Junio 2026**

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

1. OBJETO

Establecer los lineamientos para seleccionar y reconocer a los servidores públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en el marco de las dimensiones del Plan de Bienestar Social e Incentivos, a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional, fomentando la participación, la creatividad y productividad al interior de la Entidad.

2. ALCANCE

Los presentes lineamientos inician con la verificación de los requisitos establecidos en las diferentes dimensiones que adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, para la selección del mejor servidor de carrera administrativa y por nivel jerárquico, el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, el mejor gerente público, para los servidores que participen en los Equipos de Trabajo con niveles de desempeño sobresaliente, y para los que ocupan los cargos o reúnen condiciones objeto de reconocimientos especiales, y finaliza con la selección y proclamación de los mejores de la Entidad.


3. DEFINICIONES

3.1 INCENTIVOS: Son estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Según el Decreto 1567 de 1998, se clasifican en incentivos pecuniarios y no pecuniarios, y tendrán derecho a los mismos, los empleados de carrera administrativa, así como a los de libre nombramiento y remoción.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad, no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

3.2 PERÍODO ANUAL ORDINARIO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL:

Se refiere al periodo comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero del año siguiente.

3.3 APORTES EXTRAORDINARIOS: Son aquellas acciones que el servidor genera en términos de innovación, impacto, sostenibilidad, gestión del conocimiento y calidad, que desarrolle un valor agregado al Ministerio en cumplimiento de los objetivos misionales e institucionales.

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

3.5 INNOVACIÓN: Comprende el desarrollo de nuevos métodos para dar respuesta a problemas o necesidades identificadas, por tanto, se traduce en la capacidad del proyecto para introducir cambios significativos en procesos, productos o servicios institucionales, mediante nuevas ideas, enfoques, metodologías o tecnologías que generen mejoras frente a lo existente. La innovación se refleja en la originalidad, creatividad y diferenciación de la propuesta, orientada a agregar valor en la gestión pública o en la prestación de servicios a los grupos de valor.


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

3.6 IMPACTO: Grado en que el proyecto contribuye a generar beneficios positivos, tangibles y medibles para la entidad, el sector, la ciudadanía o los grupos de interés. Por lo tanto, considera el alineamiento del proyecto con los objetivos estratégicos institucionales o de política pública, así como la amplitud de sus efectos en términos de cobertura, replicabilidad y permanencia de los resultados en el tiempo.

3.7 SOSTENIBILIDAD: Capacidad del proyecto para mantenerse en el tiempo y asegurar la continuidad de sus beneficios más allá de la fase inicial, a partir de los recursos disponibles, la integración a procesos institucionales y la transferencia de conocimiento. También tiene en cuenta la posibilidad de escalar la iniciativa a otras áreas de la organización o del sector, garantizando así su consolidación y permanencia.

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

DOCUMENTO CONTROLADO

 Comercio, Industria y Turismo	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

retroalimentación para el mejoramiento continuo. Incluye las acciones previstas para documentar, organizar, difundir y aprovechar las lecciones aprendidas, metodologías y resultados derivados del proyecto.

3.9 CALIDAD: Entendida como el nivel de pertinencia, solidez técnica y coherencia del proyecto en relación con las necesidades institucionales, normativas y de los grupos de interés. La calidad se refleja en la adecuada identificación y mitigación de riesgos, el uso de indicadores de desempeño para evaluar resultados, y la consistencia entre los objetivos propuestos y los mecanismos para alcanzarlos.

3.10 EQUIPO DE TRABAJO: De acuerdo con lo establecido en el parágrafo del Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

3.11 INCENTIVOS PECUNIARIOS: Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar. De acuerdo con el Plan de Incentivos Institucional del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, este incentivo será hasta de veinticinco (25) salarios mínimos mensuales legales vigentes, distribuidos en partes iguales entre los integrantes que conforman el equipo de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para la vigencia fiscal correspondiente.


3.12 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia, programas como comisión de estudios, educación formal, publicación de trabajos, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de cursos de capacitación informal, programas de turismo social. El reconocimiento será por el monto hasta de cuatro (4) salarios mínimos legales vigentes.

3.13 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL: Un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) es un proceso cíclico en el cual se planifican, implementan, revisan y mejoran los procedimientos y acciones realizados dentro de una organización para llevar a cabo sus actividades mientras se garantiza el cumplimiento de la política ambiental, metas, objetivos y la legislación ambiental aplicable, entre otros aspectos.

4. CONDICIONES GENERALES

El Decreto 1567 de 1998, que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, establece en su artículo 29 que los planes de

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

incentivos deben premiar el desempeño individual del mejor empleado de la entidad y de cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

De este modo, el Sistema de Estímulos, regulado por la Ley 909 de 2004, incluye los programas de bienestar y los planes de incentivos, estos últimos buscan reconocer el desempeño de los servidores públicos, promoviendo una cultura de calidad, productividad y compromiso con los objetivos institucionales, conforme a la normativa vigente. Además, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 disponen que las entidades deben implementar estos sistemas para motivar el desempeño eficaz, fortalecer el compromiso institucional y reconocer la excelencia individual y grupal.

En este contexto, el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, incorpora las dimensiones y líneas estratégicas para el reconocimiento de los servidores que demuestren excelencia en su desempeño, que realicen aportes valiosos desde los equipos de trabajo, o que cuenten con las condiciones requeridas para acceder a reconocimientos especiales, y establece las características de los incentivos y reconocimientos a otorgar, bajo el siguiente esquema:

Tabla 1

Dimensiones Plan Institucional de Incentivos

Dimensión	Línea Estratégica	Categoría de Selección
Brillando Con Excelencia	Incentivos No Pecuniarios Servidores Públicos	<ul style="list-style-type: none"> - Mejor servidor público de carrera administrativa del Ministerio. - Mejores servidores públicos de carrera administrativa por nivel jerárquico. - Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción.
Liderando con Impacto	Incentivo No Pecuniario Gerente Público	Mejor Gerente Público
Innovando para transformar	Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios Equipos de Trabajo	Mejores Equipos de Trabajo
Celebrando el Espíritu Institucional	Reconocimientos Especiales	<ul style="list-style-type: none"> - Los dos (2) mejores conductores. - Los dos (2) mejores servidores del Grupo de Relación con el Ciudadano. - Los dos (2) mejores brigadistas. - Los mejores deportistas, que hayan tenido una participación destacada en representación del Ministerio. - Reconociendo el Camino: Se realizará un reconocimiento por quinquenios de servicio.

Nota: Adaptado del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

5. LINEAMIENTOS GENERALES

5.1 Dimensión Brillando con Excelencia:

El Comité de Incentivos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo seleccionará anualmente al mejor servidor de carrera administrativa de toda la Entidad, uno de carrera administrativa por nivel (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), y al mejor servidor de libre nombramiento y remoción. El objetivo es reconocer el desempeño laboral de quienes han contribuido de manera extraordinaria al cumplimiento de las metas institucionales, así como al logro de los objetivos, planes, programas y proyectos del Ministerio.

5.1.1 Requisitos para participar en la categoría de selección de los mejores servidores:


- Acreditar tiempo de servicios continuo 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 en la evaluación de desempeño laboral en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, es decir, por el período comprendido **entre el 1° de febrero y el 31 de enero de la vigencia actual**. El nivel de excelencia corresponde al resultado de la Evaluación de Desempeño Laboral definitiva del año anterior, con nivel **sobresaliente**, lo que corresponde a una calificación **mayor o igual al 90%**.

5.1.2 Formalización de la Postulación:

- Las postulaciones se realizarán para las categorías de: mejores servidores de carrera administrativa de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, y de Libre Nombramiento y Remoción.
- La postulación será realizada de manera participativa y conjunta entre el Jefe y los servidores en cada una de las dependencias, los postulados deberán cumplir con los requisitos establecidos en el numeral 5.1.1.
- Producto del proceso participativo, los Jefes de las dependencias realizarán formalmente la postulación de los servidores de su área, a través del sistema de gestión documental, en comunicación dirigida al Coordinador del Grupo de Talento Humano, **justificando las razones** que conllevan a dicho reconocimiento **y anexando los soportes relacionados con la postulación participativa** de cada dependencia.
- En caso de que un servidor considere que cumple los requisitos del numeral 5.1.1, puede efectuar por sí mismo la postulación ante el Grupo de Talento Humano.

5.1.3 Procedimiento para la selección de los Mejores Servidores Públicos:

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:


1. Divulgación de los requisitos, metodología y criterios, a todos los servidores del Ministerio, y términos de la convocatoria.
2. Formalización de las postulaciones de acuerdo con el numeral 5.1.2.
3. El Grupo de Talento Humano realizará la verificación preliminar de las postulaciones, y presentará al Comité de Incentivos el listado de los servidores postulados de Carrera Administrativa de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, así como los de Libre Nombramiento y Remoción, que cumplan con los requisitos.
4. El Comité de Incentivos aplicará los criterios establecidos en la tabla 2 "*criterios de selección*", los servidores de carrera administrativa con las más altas calificaciones, de cada uno de los niveles jerárquicos, así como al mejor de libre nombramiento y remoción y al mejor de carrera administrativa del Ministerio.

Tabla 2

Factores para la Selección Mejores Servidores

Factores	Variables	Puntaje
Evaluación de desempeño laboral para el periodo comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de enero de la actual vigencia.	Nivel Sobresaliente , máximo puntaje en la EDL es decir el 100% .	5
	Nivel Sobresaliente , puntaje en la EDL entre 95% y 99% .	4
	Nivel Sobresaliente , puntaje en la EDL entre 90% y 94.9% .	3
El servidor público participó como representante de los servidores en la Comisión de Personal, en el Comité de Convivencia Laboral, en el COPASST ó como Brigadista, por el periodo comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de enero de la actual vigencia.	Información suministrada por el Grupo de Talento Humano.	3
El servidor público presentó obra(s), proyectos, trabajo(s) de investigación, o aportes extraordinarios adicionales a las funciones , que generen un valor agregado al MINCIT, por el periodo comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de enero de la actual vigencia.	Allegó soportes de los aportes extraordinarios.	15

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

El mejor servidor de carrera administrativa de la entidad será el servidor que obtenga el mayor puntaje consolidado, en la valoración de los factores de la tabla 2, y los mejores servidores por cada uno de los niveles jerárquicos serán quienes obtengan los puntajes subsiguientes.

El mejor servidor de libre nombramiento y remoción será el servidor público con este tipo de vinculación, que obtenga el mayor puntaje, producto de la aplicación de los factores de la tabla 2.

5.1.4 Criterios de Desempate: En caso de presentarse empate en el primer lugar entre dos (2) o más servidores luego de la aplicación de los factores de selección, se aplicarán los siguientes criterios:

- a. El servidor que tenga mayor antigüedad en servicios prestados al Ministerio a 31 de enero de la vigencia actual.
- b. El servidor público que haya participado en eventos deportivos, culturales, artísticos, representando al Ministerio, por el periodo comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero de la actual vigencia.

Si persiste el empate, el Comité de Incentivos realizará votación, con el fin de determinar el servidor seleccionado para la categoría en que se presente el empate.


5.1.5 Otorgamiento de los Incentivos No Pecuniarios: El Grupo de Talento Humano con el concepto del Comité de Incentivos asignará mediante acto administrativo los incentivos no pecuniarios escogidos según su preferencia a los mejores servidores de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, al mejor de libre nombramiento y remoción y al mejor servidor de la Entidad de carrera administrativa, antes del 30 de noviembre de cada vigencia.

5.2 Liderando con Impacto

En el marco de la dimensión "liderando con impacto" el comité de incentivos, seleccionará anualmente al mejor gerente público, con el objetivo de reconocer el desempeño de su gestión en la vigencia anterior al proceso de selección, cuyas contribuciones fueron extraordinarias para el cumplimiento de las metas institucionales, y el logro de los objetivos, planes, programas y proyectos del Ministerio.

Por lo anterior, además de los requisitos señalados en el numeral 5.2.1. deberá demostrar logros, aportes, acciones proactivas, propuestas o iniciativas **adicionales a las que había concertado en los compromisos gerenciales**, y/o acciones destacadas en pro del Ministerio y de los ciudadanos, evidenciando el trabajo en equipo, el liderazgo y toma de

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

decisiones en su gestión como Gerente Público en la vigencia inmediatamente anterior a la postulación.

5.2.1 Requisitos para participar en la categoría de Mejor Gerente Público:

Los Gerentes Públicos postulados deberán:

- a. Contar con más de un (1) año continuo de tiempo de servicios en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- b. No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- c. Haber obtenido en el consolidado definitivo del Acuerdo de Gestión de la vigencia anterior, un puntaje **mayor o igual al 98%** de acuerdo con la Resolución N° 0347 del 6 de marzo del 2017, metodología vigente para la vigencia 2024; y en adelante, el resultado de la evaluación consolidada deberá ser mayor o igual al 95% de acuerdo con la Resolución 0868 del 4 de julio de 2024.

5.2.2 Formalización de La Postulación: Un Gerente Público podrá ser postulado por el señor o señora Ministra, por los demás Gerentes Públicos, o por los colaboradores de su área, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Los Gerentes Públicos postulados deberán cumplir con los requisitos establecidos en el numeral 5.2.1.
2. Las postulaciones se efectuarán a través del sistema de gestión documental dirigido al Grupo de Talento Humano, durante la primera semana del **mes de octubre**.
3. Para la postulación, el gerente público deberá anexar un documento tipo presentación en máximo tres diapositivas, en las que evidencie de manera concreta los logros, aportes, acciones proactivas, propuestas o iniciativas adicionales a las que había concertado en los compromisos gerenciales y/o acciones destacadas en pro del Ministerio y de los ciudadanos, evidenciando el trabajo en equipo, el liderazgo y toma de decisiones en su gestión como Gerente Público en la vigencia inmediatamente anterior a la postulación.

5.2.3 Procedimiento para Seleccionar al Mejor Gerente Público:

1. Divulgación de los requisitos, metodología y criterios, a todos los servidores del Ministerio, y términos de la convocatoria.
2. Formalización de las postulaciones de acuerdo con el numeral 5.2.2.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

5. El Grupo de Talento Humano realizará la verificación preliminar de las postulaciones, y presentará al Comité de Incentivos el listado de los gerentes públicos que cumplan con los requisitos.
6. El Comité de Incentivos analizará el documento soporte de contribuciones o aporte extraordinario allegado por el gerente público postulado.
7. El Comité de Incentivos realizará votación entre los gerentes públicos postulados, que cumplan con los requisitos.

El mejor Gerente Público del Ministerio será el gerente que haya obtenido en el consolidado definitivo del Acuerdo de Gestión un porcentaje **mayor o igual al 98% (acuerdos de gestión 2024) o mayor o igual al 95% (en adelante)**, y que de acuerdo con lo determinado por el Comité de Incentivos, haya demostrado aportes, acciones proactivas, propuestas o iniciativas adicionales a las que había concertado en los compromisos gerenciales, que demuestren mayor economía, celeridad de tal forma que enriquezcan y mejoren el desempeño, tanto en la dependencia como en la entidad, las cuales deben ser útiles y aplicables.

En caso de no existir Gerentes Públicos que cumplan con las condiciones descritas anteriormente, el Comité de Incentivos dejará constancia en acta.

5.2.4 Criterios de Desempate: En caso de empate en el proceso de votación, se aplicarán los siguientes criterios en orden sucesivo y excluyente:


- a. Que haya participado como capacitador o formador en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en la vigencia anterior.
- b. Mayor puntaje en el consolidado final del acuerdo de gestión.
- c. Mayor antigüedad en la prestación de servicios al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- d. No haber sido seleccionado como mejor gerente público en el año inmediatamente anterior.

Si persiste el empate, el Comité de Incentivos realizará votación, con el fin de determinar el gerente público seleccionado.

5.2.5 Otorgamiento del Incentivo No Pecuniario: El Grupo de Talento Humano asignará mediante acto administrativo el incentivo no pecuniario escogido por el mejor gerente público.

5.3 Innovando para transformar

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

De acuerdo con la dimensión “Innovando para transformar”, el Comité de Incentivos seleccionará anualmente a los mejores equipos de trabajo, con el fin de promover el trabajo en equipo, la competitividad, la innovación, la productividad y la mejora continua que genere transformaciones en los procesos y servicios que presta el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

5.3.1 Requisitos para conformar Equipos de Trabajo


Los equipos de trabajo que participen en el proceso deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Los integrantes deberán ser servidores inscritos en carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción.
- b. Los integrantes de los equipos de trabajo deben acreditar un tiempo de servicios continuo en el Ministerio no inferior a un (1) año.
- c. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado por entre **tres (3) y cuatro (4)** integrantes, de los cuales mínimo uno (1) deberá ser de un área funcional diferente, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
- d. Los participantes solamente se podrán inscribir y participar en un equipo de trabajo.
- e. Ninguno de los miembros del equipo puede haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la inscripción o durante dicho proceso.
- f. El proyecto no puede generar erogación o carga presupuestal para la entidad.
- g. El proyecto deberá cumplir con los criterios de: Innovación, Impacto, Sostenibilidad, Gestión del Conocimiento y Calidad.
- h. El proyecto deberá culminar su fase de planificación en el mes de octubre de la vigencia en curso, o conforme a los plazos establecidos por el Comité de Incentivos.

5.3.2. Inscripción de Equipos de Trabajo:

La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos se efectuará ante el Grupo de Talento Humano, por parte del líder del proyecto, diligenciando la ficha técnica de inscripción del proyecto (Anexo 1), y entregando carta de compromiso para la sostenibilidad del proyecto dentro de los plazos fijados para el efecto de acuerdo con los plazos determinados por el Grupo de Talento Humano.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días más. Por otra parte, si solo se presenta un (1) proyecto de Equipo de Trabajo, se adelantará el proceso.

Al cierre de las inscripciones de los equipos, y una vez verificados los requisitos y criterios aplicables, el Comité de Incentivos a través del Grupo de Talento Humano, informará a la entidad sobre los proyectos inscritos que fueron admitidos para participar.

De acuerdo con el análisis realizado por el Comité de Incentivos, de requerirse información adicional por parte de los equipos de trabajo, este podrá solicitar aclaraciones sobre los proyectos inscritos.

5.3.3 Viabilidad de los Proyectos e Informes de Avance

Si el proyecto contempla el desarrollo de aplicativos, estos deben adecuarse a los requisitos de la plataforma tecnológica de la entidad y contar con el concepto técnico de viabilidad del Jefe de la Oficina de Sistemas de Información.

Así mismo, en los casos en que se determine por parte del Comité de Incentivos, se solicitará concepto técnico de viabilidad a la dependencia a la cual se encuentre orientado el desarrollo del proyecto.

Por otra parte, se determinarán las fechas de entrega de los informes parciales de avance (Anexo 2 – Informe de Avance), que determine el Comité de Incentivos, los cuales deben dar cuenta del proceso adelantado, y serán sustentados por el líder del equipo, con el propósito de proporcionar la respectiva retroalimentación por parte de los integrantes del Comité de Incentivos.


Finalmente, es importante considerar que el cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los funcionarios integrantes de la estricta observancia de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

5.3.4 Criterios de Eliminación o Descalificación de un Equipo de Trabajo

El equipo de trabajo o sus integrantes serán eliminados o descalificados cuando:

- a. La conformación del equipo no cumpla con el mínimo de tres (3) integrantes. Una vez inscrito el proyecto solo se podrán modificar sus integrantes dentro del primer mes del cronograma de inicio del proyecto, previa notificación al Grupo de Talento Humano.
- b. Un miembro del equipo haya sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha postulación o durante dicho proceso, afectando

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

su conformación. En este caso el proyecto solo será evaluado si el equipo cuenta con el mínimo de tres (3) integrantes requeridos.

c. Se presente incumplimiento de la entrega de documentos requeridos por el Grupo de Talento Humano.

d. No sea culminada la fase de planificación de acuerdo con los términos y condiciones establecidas.

e. Cuando el equipo o alguno de sus miembros no asista a la sustentación del proyecto. Solo se admitirá como justa causa para la inasistencia encontrarse en comisión de servicios, incapacidad médica o vacaciones.

f. Cuando el proyecto tenga características u objetivos similares a los proyectos entregados en vigencias anteriores.

g. La sustentación pública del proyecto se realizará de manera presencial por parte de los integrantes del equipo ante el Comité de Incentivos. Solo en casos excepcionales y previamente sustentados se autorizará la participación virtual de alguno de los integrantes del equipo.

5.3.5 Metodología para la Evaluación de los Proyectos

Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar una sustentación pública del informe final de los proyectos ante el comité de incentivos, y a través del medio que se determine para este fin, ante los servidores de la entidad.

Durante la sustentación los miembros del Comité de Incentivos y el público, podrán dirigir las preguntas que consideren pertinentes a cualquiera de los integrantes del equipo de trabajo.

Para lo anterior, en las fechas determinadas, los equipos de trabajo, a través del Grupo de Talento Humano, remitirán por escrito al Comité de Incentivos, el informe final fase de planificación, que debe contener la información establecida en el Anexo 3. Asimismo, deberán entregar en medio digital, los documentos que evidencien la culminación de la fase de planificación, es decir, el proyecto deberá encontrarse listo para iniciar su fase de ejecución en el Ministerio y radicar en el Grupo de Talento Humano una copia, en medio magnético.

5.3.5.1. Criterios de Valoración de los Proyectos

Para la evaluación final de los proyectos de los equipos de trabajo, el Comité de Incentivos aplicará los criterios de valoración que se describen a continuación:

Tabla 3.


Criterios de Valoración de los Proyectos

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

		Deficiente	Regular	Aceptable	Bueno	Excelente	Porcentaje
		1	2	3	4	5	
1. INNOVACIÓN	a.	El proyecto constituye una innovación en procesos (mejoras internas en funciones, servicios o gestión institucional) o en productos/servicios (nuevos o mejorados para los grupos de valor)					20%
	b.	El proyecto difiere de prácticas similares en el sector público o en el entorno institucional, e incorpora características nuevas o mejoradas.					
	c.	El proyecto contempla elementos creativos, metodológicos o tecnológicos, en su diseño y desarrollo que lo hacen distintivo frente a los enfoques tradicionales.					
	TOTAL INNOVACIÓN						
2. IMPACTO	a.	El proyecto genera cambios positivos y medibles en la entidad, el sector, grupos de valor o la ciudadanía frente a la situación actual					20%
	b.	El proyecto contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales o de política pública					
	c.	El proyecto genera beneficios duraderos, con adecuada cobertura y posibilidad de replicarse					
	TOTAL IMPACTO						
3. SOSTENIBILIDAD	a.	Los recursos disponibles en el Ministerio garantizan que la implementación del proyecto pueda mantenerse en el tiempo					25%
	b.	Las condiciones definidas para el proyecto permitirán su implementación en la próxima vigencia y que sus beneficios se mantengan más allá del periodo inicial					
	c.	El proyecto tiene la posibilidad de ser escalable a otras áreas de la organización, del sector o a otros grupos de interés					


DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

		Deficiente	Regular	Aceptable	Bueno	Excelente	Porcentaje	
		1	2	3	4	5		
		<i>La calificación donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo a otorgar</i>						
		TOTAL SOSTENIBILIDAD						
4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	a.	El proyecto identifica mecanismos o herramientas para documentar, sistematizar y difundir las lecciones aprendidas, metodologías y resultados dentro del Ministerio					30%	
	b.	El conocimiento que se genere con este proyecto será accesible, útil y transferible a otros equipos, dependencias o entidades del sector, evitando la duplicidad de esfuerzos.						
	c.	El proyecto plantea estrategias para asegurar la continuidad y actualización del conocimiento, de manera que se consolide como un activo institucional que fortalezca la memoria organizacional y la capacidad de innovación futura						
		TOTAL GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
5. CALIDAD	a.	El proyecto es pertinente frente a las necesidades institucionales, normativas y de los grupos de interés.					5%	
	b.	Se identifican riesgos que puedan afectar la implementación del proyecto y las acciones que permitan reducir su probabilidad e impacto.						
	c.	Se diseñaron indicadores que permitan medir el desempeño y éxito del proyecto						
	d.	El proyecto es coherente y articulado entre la necesidad o problema a resolver, la implementación y los resultados esperados						
		TOTAL CALIDAD						
		TOTAL						

Producto de la aplicación de los criterios de valoración, se obtendrá el resultado en orden sucesivo desde el equipo de trabajo que ocupe el primer puesto, el cual será acreedor de un incentivo pecuniario. Los equipos que ocupen el segundo y tercer lugar serán acreedores

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

de incentivos no pecuniarios de acuerdo con lo establecido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia.

Para lo anterior, es importante tener en cuenta que sólo serán acreedores a los incentivos aquellos proyectos que obtengan una calificación consolidada o definitiva **igual o superior a 3,5 puntos**.

Finalmente, una vez realizada la sustentación del proyecto y consolidados los resultados producto de la aplicación de los criterios de valoración se efectuará una retroalimentación a los integrantes de cada equipo.

La divulgación de los resultados del proceso de selección del mejor equipo de trabajo, correspondiente al primer, segundo y tercer lugar, será responsabilidad del Grupo de Talento Humano, y se realizará a través de la Mintranet.

5.3.5.2 Criterios de Desempate

En caso de presentarse empate en el primer lugar de equipos de trabajo, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en la ponderación del criterio de **Gestión del Conocimiento**.

De persistir el empate, éste se dirimirá al que haya obtenido el mayor puntaje en la ponderación en el criterio de **Sostenibilidad**.

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


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

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

5.3.6 Continuidad del Mejor Proyecto Seleccionado

Con el objetivo de garantizar la debida orientación a resultados, los proyectos de los equipos de trabajo a los que se otorguen incentivos se ejecuten e implementen cabalmente

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

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

En tal sentido, deberán presentar trimestralmente un informe de avance del estado del proyecto con las acciones ejecutadas ante el Grupo de Talento Humano (Anexo 4), así como un informe anual (Anexo 5), el cual será presentado y avalado por el Comité de Incentivos. La no presentación de cualquier informe o la no implementación del proyecto, acarreará la pérdida del incentivo otorgado y su devolución a la entidad.

Para el efecto, los integrantes del equipo ganador suscribirán una libranza a favor del Ministerio (Anexo 6), la cual se hará efectiva en caso de los incumplimientos anteriormente señalados, excepto en casos de fuerza mayor o ajenos a la voluntad de los funcionarios.

5.3.7 Otorgamiento de los Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios

El Grupo de Talento Humano de acuerdo con el concepto del Comité de Incentivos, asignará mediante acto administrativo el incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo de la entidad, a los equipos de trabajo seleccionados en segundo lugar se les asignará los incentivos no pecuniarios que escojan según su preferencia y a los que ocupen el tercer lugar tendrán derecho a un descanso remunerado por cinco (5) días hábiles. El acto administrativo se expedirá antes del 30 de noviembre de cada vigencia.


6. Celebrando el Espíritu Institucional

De conformidad con lo establecido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, se realizarán los siguientes reconocimientos especiales, así:

- Los dos (2) mejores servidores que desempeñan el empleo de Conductor Mecánico.
- Los dos (2) mejores brigadistas.
- Los dos (2) mejores servidores del Grupo de Relación con el Ciudadano.
- Los mejores deportistas, que hayan tenido una participación destacada en representación del Ministerio en los juegos de la Función Pública, ocupando primer, segundo o tercer lugar en su disciplina.
- Reconociendo el Camino: Teniendo en cuenta la importancia del recorrido de los servidores en el Ministerio, y el tiempo dedicado a servir a la entidad, se realizará un reconocimiento por quinquenios de servicio.

6.1 Reconocimiento a quienes Desempeñan el empleo de Conductor Mecánico:

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

El Ministerio realizará un reconocimiento a los dos (2) mejores conductores cuya vinculación sea de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisional de conformidad con los siguientes requisitos y criterios.

El Grupo Administrativa realizará la verificación de requisitos y aplicación de criterios, enviando la primera semana del mes de octubre al Grupo de Talento Humano, los dos servidores seleccionados en esta categoría, con los correspondientes soportes del proceso realizado.


- Tener más de un (1) año de tiempo de servicios con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño laboral en firme por el período **comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de enero de la presente vigencia.** Se entiende en este nivel de excelencia quienes hayan obtenido en la Evaluación de Desempeño Laboral definitiva un nivel **sobresaliente** con un puntaje **mayor o igual al 90%.**

Tabla 4.

Criterios para la selección de los mejores conductores

Porcentajes y Criterios	Variables	Puntaje
40% Asistencia a Capacitaciones durante la vigencia.	Participó en eventos de capacitación, 10 certificaciones	2.0
	Participó en eventos de capacitación, 6 a 9 certificaciones	1.5
	Participó en eventos de capacitación, 2 a 5 certificaciones	0.5
20% Antecedentes de siniestros, durante la vigencia.	No registrar antecedentes de siniestro con el vehículo asignado, ni infracciones de tránsito.	2
20% Apoyo actividades de gestión documental, durante la vigencia.	Evidencias avaladas por el Jefe del área sobre apoyo en actividades relacionadas con gestión documental.	2

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

Porcentajes y Criterios	Variables	Puntaje
10% Evaluación de desempeño definitiva en firme por el período comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de enero de la vigencia.	Nivel Sobresaliente , puntaje en la EDL del 100%. Información suministrada por el Grupo de Talento Humano.	1
10% El servidor que acredite mayor antigüedad de servicios prestados al Ministerio, correspondiente al período anual ordinario.	Información suministrada por el Grupo de Talento Humano.	1

Nota: El porcentaje máximo es el 100% lo que equivale a un **puntaje total de 10**.

6.2 Reconocimiento a quienes son Brigadistas:

El Ministerio realizará un reconocimiento a los dos (2) mejores brigadistas de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisionales seleccionados a través del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo de Talento Humano, con los siguientes requisitos y criterios:


- Tener más de un (1) año de tiempo de servicios con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño laboral en firme por el período comprendido **entre el 1° de febrero al 31 de enero de cada anualidad**. Se entiende en este nivel de excelencia quienes hayan obtenido en la Evaluación de Desempeño Laboral definitiva un nivel **sobresaliente** con un puntaje **mayor o igual al 90%**.

Tabla 5.

Criterios de Selección de los mejores brigadistas

Porcentajes y Criterios	Variables	Puntaje
30% Participación como brigadista.	Haber participado como brigadista durante dos (2) años consecutivos.	3

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

Porcentajes y Criterios	Variables	Puntaje
10% Participación en el simulacro.	Evidenciar la participación en el simulacro durante la vigencia.	1
10% Aprobación del curso como brigadista.	Evidenciar la aprobación del curso como brigadista durante la vigencia.	1
10% Porte constante del chaleco y/o brazalete que lo acredita como brigadista.	Presentación personal, la cual se define por el porte constante del chaleco y/o brazalete que lo acredita como brigadista durante la vigencia.	1
20% Participación en pistas de entrenamiento.	Participación en pistas de entrenamiento durante la vigencia.	2
20% Certificación de asistencia a capacitaciones relacionadas con temas de la brigada.	Certificación de asistencia a capacitaciones relacionadas con temas de la brigada durante la vigencia.	2

Nota: El porcentaje máximo es el 100% lo que equivale a un **puntaje total de 10**.


6.3 Reconocimiento a quienes obtengan logros Deportivos en Representación del Ministerio:

El Ministerio realizará un reconocimiento a los deportistas de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción o provisionales que en representación de la entidad participen en encuentros deportivos organizados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y obtengan el **primer, segundo o tercer lugar en la respectiva disciplina**, durante la vigencia.

6.4 Reconocimiento a quienes apoyan el Grupo de Relación con el Ciudadano:

Con el fin de reconocer, estimular e incentivar la labor desarrollada por los colaboradores de los diferentes niveles de atención y de fortalecer la cultura de excelencia del servicio, teniendo en cuenta los criterios establecidos en la Política Pública de Servicio al Ciudadano orientados a prestar un servicio a los usuarios oportuno, eficaz, eficiente, digno y cálido, el Ministerio realizará un reconocimiento a los dos (2) mejores servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisionales del Grupo de Relación con el Ciudadano los cuales serán seleccionados de manera participativa por el citado Grupo, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

- Tener más de un (1) año de tiempo de servicios en el Grupo de Relación con el Ciudadano.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- Acreditar nivel de excelencia en la última evaluación del desempeño laboral en firme quienes hayan obtenido en la Evaluación de Desempeño un puntaje **Sobresaliente de 100 puntos** por el período comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero de la actual vigencia.
- Evidenciar el registro de Atención al Ciudadano por uno de los tres canales: presencial, telefónico o virtual, mediante reportes de cada una de las plataformas de atención (Caracterización, Citas Virtuales, Sistema de Gestión Documental módulo – PQRS, Atención telefónica conmutador).
- Evidenciar los registros de caracterización de usuarios en la plataforma, mediante reporte del aplicativo.
- Evidenciar la aplicación de encuesta de satisfacción a los ciudadanos atendidos.
- El servidor que tenga mayor número de ciudadanos atendidos, caracterizados, con mayor número de encuestas aplicadas y con calificación a partir de nivel **"bueno"**, será el premiado.

El citado aspecto será validado por parte de la coordinación del Grupo de Relación con el Ciudadano o quien haga sus veces debidamente soportado.

6.5 Reconociendo el Camino


El Ministerio de Comercio Industria y Turismo, realizará un reconocimiento especial por antigüedad para los servidores que hayan cumplido 5 años de servicio y en adelante se continuará con dicho reconocimiento por cada 5 años cumplidos, con corte a 30 de noviembre de cada anualidad.

7. Proclamación

Con base en el acta (s) de la (s) sesión (es) del Comité de Incentivos y mediante acto administrativo se formalizará la selección y la asignación de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha del acto administrativo, un plazo máximo de un (1) año para disfrutar del incentivo de acuerdo con su preferencia y/o posibilidad, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos normativos vigentes. En caso contrario se perderá este derecho.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES, GERENTE PÚBLICO, EQUIPOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS ESPECIALES				
	Código:	FC-DR-014	Versión:	00	Fecha:

8. FORMATOS ASOCIADOS

No.	CÓDIGO	NOMBRE
1	FC-FM-037	Ficha Técnica Inscripción del Proyecto
2	FC-FM-038	Informe de Avance
3	FC-FM-039	Informe Final
4	FC-FM-040	Informe Trimestral de Avance de la Implementación del Proyecto
5	FC-FM-041	Informe Final de Implementación del Proyecto
6	FC-FM-042	Modelo Libranza Equipo de Trabajo

9. HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
12/06/2026	0	Primera versión del documento para el nuevo Mapa de procesos. Código anterior: TH-DR-005. V02. Autorizada la migración por medio de correo electrónico de acuerdo con la versión vigente en ISOLución.

FLUJO DE APROBACIÓN

ELABORÓ		APOYO OAPS		REVISÓ		APROBÓ	
Nombre:	Rodrigo Antonio Jiménez	Nombre:	Carolina Huertas	Nombre:	Rodrigo Antonio Jiménez	Nombre:	Janeth Pilar Rodríguez Guerrero
Cargo:	Asesor de Talento Humano	Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Asesor de Talento Humano	Cargo:	Coordinadora (E) de Talento Humano

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso