

## Resolución No 20211300003315



Fecha: 24-11-2021

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, adopta el Plan de Incentivos y se define la premiación para el periodo de evaluación de desempeño para los empleados de Carrera Administrativa del periodo (01/02/2020 – 31/01/2021)."*

### EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA LAS ZONAS NO INTERCONECTADAS – IPSE

En uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial lo establecido en el Decreto 257 de 2004, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 y

#### CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, el sistema de estímulos se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado, en el desempeño de su labor, contribuyendo así al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Que, a su turno, el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 señala que las entidades públicas que se rigen por las disposiciones del mencionado Decreto están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 30 ibidem indica que, 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 y de libre nombramiento y remoción, que pertenezcan a los niveles operativo, administrativo, técnico y profesional

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 determinó que las entidades, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de sus funciones y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con la normatividad vigente.

Que el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 establece que la financiación de la educación formal es parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción e inscritos en carrera administrativa, de igual manera, señala las condiciones para poder acceder a los mismos



## Resolución No 20211300003315



Fecha: 24-11-2021

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, adopta el Plan de Incentivos y se define la premiación para el periodo de evaluación de desempeño para los empleados de Carrera Administrativa del periodo (01/02/2020 – 31/01/2021)."*

El Decreto 1083 de 2015, en sus artículos 2.2.10.8, 2.2.10.9 y 2.2.10.10, establecen que:

*"ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades."*

*"ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad..."*

*Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.*

*"ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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 en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, el IPSE expidió la Resolución No. 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, "se adoptó el reglamento de capacitación e incentivos y se crea el Comité de Capacitación y el Comité de Incentivos

Que de conformidad con el concepto emitido por la Oficina Jurídica de fecha 17 de noviembre de 2020, en el cual señaló "La resolución 2018-1365, por la cual se crea y conforma el comité Institucional de Gestión y Desempeño lo que resuelve es sustituir el Comité de Incentivos y el Comité de capacitaciones y deroga la resolución 2016-22015 (El número de resolución no se encuentra digitalizada en Orfeo para consulta). Nada se dice con relación al cambio o derogatoria al procedimiento y aspectos Generales contenidos en la Resolución No 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, por lo anterior están vigentes a la fecha"

Que mediante Resolución IPSE No. 20181300001365 del 10 de mayo de 2018, se creó el Comité Institucional de

## Resolución No 20211300003315



Fecha: 24-11-2021

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, adopta el Plan de Incentivos y se define la premiación para el periodo de evaluación de desempeño para los empleados de Carrera Administrativa del periodo (01/02/2020 – 31/01/2021)."*

Gestión y Desempeño y en atención al Parágrafo del Artículo 8, este Comité sustituyó ente otros, al Comité de Incentivos, conforme a lo establecido en el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*.

Que mediante Resolución No. 2020130001425 del 31 de julio de 2020 *"Por la cual se integra y reglamenta el funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG del IPSE en el artículo 16 se relacionan los Comités que fueron sustituidos a través de la Resolución No. 20181300001365 del 10 de mayo de 2018, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IPSE"*.

Que corresponderá al Comité de Gestión y Desempeño, seleccionar al mejor funcionario de carrera administrativa de la Entidad, a los mejores funcionarios de carrera administrativa en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, para efectos del reconocimiento de incentivos.

Que el Grupo de Gestión de Talento Humano, de conformidad con el resultado de la revisión de la evaluación definitiva del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, conformó los listados de los funcionarios de carrera administrativa que hayan accedido al nivel sobresaliente por cada nivel jerárquico de acuerdo con la adopción del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil. El mejor empleado de carrera será quien haya obtenido la más alta calificación en el cumplimiento de los compromisos laborales fijados entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. El mejor empleado de la entidad de Libre Nombramiento y Remoción diferente a los de Gerencia Pública, para la presente vigencia no hay lugar por cuanto no se efectuó evaluación para este tipo de empleos.

Que de conformidad con el artículo 30 de la Resolución No 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, los Requisitos para el otorgamiento de incentivos al desempeño son: **A.** Acreditar cómo mínimo, un (1) año de servicio continuo en el IPSE, periodo que será contabilizado, máximo hasta la fecha límite de entrega de las calificaciones definitivas de la Evaluación del Desempeño. **B.** No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Sin embargo, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección constituye causal de exclusión del mismo. **C.** Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, la cual deberá estar en firme.

## Resolución No 20211300003315



Fecha: 24-11-2021

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, adopta el Plan de Incentivos y se define la premiación para el periodo de evaluación de desempeño para los empleados de Carrera Administrativa del periodo (01/02/2020 – 31/01/2021)."*

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión del 16 de noviembre de 2021, según consta en Acta No. 20211020007316 del 16 de noviembre de 2021, seleccionó a los ganadores de las diferentes categorías ó modalidades en lo que respecta a la definición del mejor funcionario de Carrera Administrativa en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial y al mejor funcionario de Carrera Administrativa. Así mismo se aprobó los criterios para la premiación de los mismos.

Que, en el período de evaluación de desempeño para los funcionarios inscritos en carrera administrativa comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, fueron sujetos de evaluación veinticinco (25) del nivel profesional, cinco (5) del nivel técnico y cuatro (4) del Nivel Asistencial. Cabe aclarar que, de los niveles Profesional y Técnico se retiró un funcionario de cada nivel, quedando para participar en el plan de incentivos: Veinticuatro (24) funcionarios del nivel profesional y cuatro (4) en el nivel técnico.

Que en el período comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, no se encontraron funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción con evaluación de desempeño definitiva, por tal razón no se adopta Plan de Incentivos para este Nivel.

Que de acuerdo con lo ordenado en el Artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 y reiterado en concepto N° 20173000080731 del 3 de abril de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DA-FP, radicado en el IPSE con el N° 20171330012602 del 5 de abril de 2017, "(...) el otorgamiento de los incentivos a los servidores de Libre Nombramiento y Remoción del nivel Asesor y Directivo no sería viable de acuerdo con la normatividad vigente en la materia".

Que el concepto 047841 del 2021 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública "Advierte la Sala que los planes a los que se refiere el artículo 30 del Decreto Ley 1567, esto es, planes pecuniarios y no pecuniarios, no están dirigidos a todos los empleados del respectivo organismo o entidad, puesto que expresamente la norma señala a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentran en los niveles jerárquicos indicados, con lo cual quedan excluidos los niveles asesor y directivo y los nombrados en provisionalidad"

Que el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 23921 del 22 de octubre de 2021, expedido por el Grupo de Gestión de Recursos Financieros, ampara los gastos que demanda el Plan Anual de Incentivos de la Entidad

## Resolución No 20211300003315



Fecha: 24-11-2021

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, adopta el Plan de Incentivos y se define la premiación para el periodo de evaluación de desempeño para los empleados de Carrera Administrativa del periodo (01/02/2020 – 31/01/2021)."*

para la Vigencia 2021, por un valor de **VEINTISIETE MILLONES QUINIENTOS SESENTA MIL PESOS (\$27.560.000)**.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto, el Director General del IPSE

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan Anual de Incentivos del IPSE para la vigencia 2021, con el fin de reconocer y premiar al mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, a los mejores empleados de carrera administrativa en cada nivel jerárquico.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Tipos De Incentivos. En el marco del Plan Anual de Incentivos del IPSE para la vigencia 2021, se podrán otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivo pecuniario el mejor equipo de trabajo, sin embargo, para la presente vigencia no hay lugar a esta premiación por cuanto no se presentó equipos de trabajo. Incentivos no pecuniarios, el mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico.

En ningún caso los incentivos otorgados constituyen factor salarial.

**ARTÍCULO TERCERO:** Incentivo no pecuniarios estarán representados por una de las siguientes figuras: encargos, comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, ayuda económica para educación, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones o financiación de programas de turismo social.

**Parágrafo 1.-** Para los encargos en la planta de personal global del IPSE es indispensable que exista la vacante y que se reúnan los requisitos exigidos en la normatividad vigente. Los encargos y comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, no estarán sujetos a los valores establecidos para cada caso en el Plan de Incentivos adoptado en la presente Resolución.

## Resolución No 20211300003315



Fecha: 24-11-2021

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, adopta el Plan de Incentivos y se define la premiación para el periodo de evaluación de desempeño para los empleados de Carrera Administrativa del periodo (01/02/2020 – 31/01/2021)."*

**Parágrafo 2.-** Los incentivos relacionados con la publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional estarán sujetos a las normas que rigen la materia y tendrán como tope la suma definida en el Plan de Incentivos para el reconocimiento del que fue objeto el funcionario o equipo de trabajo.

**Parágrafo 3.-** La financiación de las investigaciones tendrá como tope la suma que haya sido definida en el Plan de Incentivos para el reconocimiento del que fue objeto el funcionario.

**Parágrafo 4.** El IPSE destinará del presupuesto de incentivos la suma de **VEINTISIETE MILLONES QUINIENTOS SESENTA MIL PESOS (\$27.560.000)**, para la financiación del plan de incentivos en la vigencia 2021.

**ARTÍCULO CUARTO:** Definir como premio para el mejor funcionario de carrera administrativa en cada uno de los niveles PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL, el Incentivo no Pecuniario que el funcionario acreedor al mismo escoja entre los estímulos establecidos en el Artículo 40 de la Resolución No. 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, para lo cual se cuenta con la disponibilidad presupuestal No. 23921 del 22 de octubre de 2021, se asigna el equivalente a **7,0 SMMLV**, correspondientes a **SEIS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS (\$6.359.682)** Moneda Corriente.

**ARTÍCULO QUINTO:** Definir como premio para el mejor funcionario en carrera administrativa de la Entidad, el Incentivo No Pecuniario que el funcionario acreedor al mismo escoja entre los estímulos establecidos en el Artículo 40 de la Resolución No. 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, en una asignación equivalente a **9,33 SMMLV**, correspondientes a **OCHO MILLONES CUATROSCIENTOS OCHENTA MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS (\$8.480.954)** Moneda Corriente.

**ARTÍCULO SEXTO:** De acuerdo con lo establecido en el Parágrafo Tercero del artículo 40 de la Resolución No. 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, el funcionario seleccionado como mejor empleado en su nivel jerárquico y que sea escogido como mejor servidor público de carrera administrativa, sólo podrá recibir el incentivo como mejor empleado de carrera.

**PARÁGRAFO:** Que teniendo en cuenta que, el funcionario seleccionado como el mejor de Carrera Administrativa no podrá recibir el incentivo correspondiente a su nivel jerárquico, dicho incentivo será distribuido entre los ganadores del mismo nivel.

IPSE-DO-F14

## Resolución No 20211300003315



Fecha: 24-11-2021

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, adopta el Plan de Incentivos y se define la premiación para el periodo de evaluación de desempeño para los empleados de Carrera Administrativa del periodo (01/02/2020 – 31/01/2021)."*

**ARTÍCULO SÉPTIMO:** El reconocimiento de los Incentivos no Pecuniarios estará sujeto a las condiciones contempladas en el Artículo 43 de la Resolución No. 20171300000765 del 23 de marzo de 2017.

**ARTÍCULO OCTAVO:** Que teniendo en cuenta que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión del 16 de noviembre de 2021, según Acta No. 202110200073161, seleccionó a los ganadores de las diferentes categorías ó modalidades en lo que respecta a la definición del mejor funcionario de Carrera Administrativa en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial y al mejor funcionario de Carrera Administrativa, el Grupo de Talento Humano comunicará a cada uno de los ganadores, luego será publicado en INTRANET de la Entidad. Una copia de la comunicacion será incorporada en la hoja de vida de los ganadores. Los funcionarios seleccionados deberán informar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de reconocimiento, el tipo de incentivo no pecuniario que desean recibir, dentro de los dispuestos en el artículo 3 de la presente Resolución.

Parágrafo. La proclamación de los mejores empleados de la entidad podrá realizarse mediante acto solemne.

**ARTÍCULO NOVENO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las que le sean contrarias.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

**JOSÉ DAVID INSUASTI AVENDAÑO**  
Director General

Aprobó:  Lilia Marina Obando de Torres – Secretaria General  
Revisó: Martha Cecilia Gómez Montoya – Coordinadora Grupo Talento Humano MARTH A CECILIA GÓMEZ MONT OYA Firmado digitalmente por MARTHA CECILIA GÓMEZ MONT OYA  
Revisión Jurídica: Juliana Carolina Pérez Castro – Jefe Oficina Jurídica JULIANA CAROLINA PÉREZ CASTRO Firmado digitalmente por JULIANA CAROLINA PÉREZ CASTRO  
Proyectó: Deisy Jiménez Saldaña – Profesional Especializado   
Ana Milena Castro Mora – Profesional Especializado - Grupo Talento Humano *Ana M.*