

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES IPSE- 2021

INTRODUCCIÓN

Se presenta el Plan de Incentivos 2021, para los servidores de la entidad, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, buscando ante todo el fortalecimiento y exaltación de la labor del servidor e intensificando además una cultura que revelé en sus servidores el sentido de pertenencia y motivación, 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.

MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, que en el parágrafo del artículo 36 dispone: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”
- Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”
- Decreto Ley 1567 de 1998, que indica en su artículo 19º: “Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos. (...) Artículo 26º.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. Artículo 29º.- Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los servidores se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Artículo 30º.- Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, correspondiendo estos dos últimos niveles, al nivel asistencial, de acuerdo con lo señalado en el Parágrafo 1, artículo 21 del Decreto 785 de 2005. Artículo 31º.-



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES IPSE- 2021

Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. Artículo 32º.- Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Parágrafo. - Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial

- Artículo 33º.- Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores servidores, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional. Parágrafo 1º.- La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley. Parágrafo 2º.- Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan. Parágrafo 3º.- Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias. Artículo 34º.- Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.”
- Decreto 1083 de 2015. ““Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, que establece:
- “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 servidores de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. 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. Parágrafo. 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 servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES IPSE- 2021

excelencia de los servidores 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. Artículo 2.2.10.11 Procedimiento para el otorgamiento de incentivos. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” enuncia en su artículo 1o. la integración de los planes institucionales y estratégicos, entre otros el Plan de Incentivos Institucionales, al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.
- Resolución No. 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, el IPSE adoptó “el reglamento de capacitación e incentivos y se crean el comité de Capacitación y el Comité de Incentivos”.
- Resolución No. 20181300001365 del 10 de mayo de 2018, se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y en atención al Parágrafo del Artículo 8, este Comité sustituyó entre otros, al Comité de Incentivos entre otros, 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”.
- 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”.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las estrategias y motivación, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional que fomenta el plan estratégico de Talento Humano, la cual genera experiencias, integración y aprendizaje.

Premiar el desempeño de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial con calificación sobresaliente en el periodo inmediatamente anterior y, a los equipos de Trabajo.

Que, en el período de evaluación de desempeño para los funcionarios de carrera administrativa comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021

OBJETIVOS ESPECIFICOS

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES IPSE- 2021

- Brindar el reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, el mérito y el desempeño de los servidores públicos.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de sus funciones

REQUISITOS

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:

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 período comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, la cual deberá estar en firme.

MEJORES SERVIDORES

Serán designados como mejores servidores de Carrera y de Libre Nombramiento y remoción de los niveles Asesor, profesional, técnico y asistencial, quienes además de haber alcanzado una calificación sobresaliente en el periodo de evaluación inmediatamente anterior, adicionalmente cumplan con los demás requisitos señalados.

MEJOR SERVIDOR POR NIVEL JERARQUICO

Tanto el mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. No obstante, cuando hayan más de un (1) funcionario de cada nivel con la más alta calificación, el Comité de Gestión y Desempeño seleccionará, al mejor servidor público de los niveles Asesor, profesional, técnico y asistencial tanto de carrera como de libre nombramiento y remoción entre los funcionarios del grupo de evaluados que hayan obtenido la más alta calificación. Lo anterior, en virtud de lo previsto en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015.

MEJOR SERVIDOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

A partir del listado de quienes fueron seleccionados como mejores servidores de cada uno de los niveles, será seleccionado el mejor servidor de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES IPSE- 2021

cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015. Esta selección la realizará, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Equipo de Trabajo: Se entenderá por equipo de trabajo, el grupo de servidores que, en forma cooperativa y coordinada, desarrollen sus funciones contribuyendo a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

TIPOS DE INCENTIVOS

Conforme a lo expuesto en el Artículo 30° del Decreto 1567 de 1998 en concordancia con la Resolución No 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, en el presente plan se contempla el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales serán distribuidos teniendo en cuenta el presupuesto asignado.

INCENTIVOS PECUNIARIOS El plan de incentivos pecuniarios, estará constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el Mejor Equipo de Trabajo”; conforme a lo señalado al respecto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, y con base en la Resolución 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, Por el cual el IPSE adoptó “el reglamento de capacitación e incentivos y se crean el comité de Capacitación y el Comité de Incentivos”.

PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:

Incentivo no pecuniario 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.

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. 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.

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

EVALUACION DE DESEMPEÑO:



El futuro
es de todos

Minenergía

IPSE

Instituto de Planificación y Promoción
de Soluciones Energéticas para las
Zonas No Interconectadas

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES IPSE- 2021

Que el insumo más importante para la definición del Plan de Incentivos será la evaluación de desempeño del período comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021. El Grupo de Gestión de Talento Humano y SST de conformidad con el resultado de la revisión de la evaluación definitiva del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa conformará 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, será quien hayan accedido al nivel sobresaliente.

RECURSO ASIGNADOS:

Para la presente vigencia el IPSE asignó para el Plan de incentivos la suma de DIEZ Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS MCTE (\$16.200.000).