PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS IPSE 2024

SECRETARÍA GENERAL – GRUPO TALENTO HUMANO

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127
IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130
ipse@ipse.gov.co
Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI
@IPSEnergiaZNI
@IPSEnergiaZNI

Contenido

INTRODUCCIÓN 3
OBJETIVOS 4
Objetivo General 4
Objetivos Específicos. 4
MARCO NORMATIVO 5
FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS 7
CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL 8
DIAGNÓSTICO 12
PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES 14

INTRODUCCIÓN

El Plan de Incentivos del IPSE para la vigencia 2024, propone otorgar incentivos no pecuniarios, acordes a la normativa vigente, así como con los recursos que se otorguen para tal fin. Corresponderá al Comité Institucional 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, de conformidad con el resultado de la revisión de la evaluación definitiva del desempeño laboral – EDL - de los servidores públicos de carrera administrativa del período comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024.

OBJETIVOS

Objetivo General

El Plan Institucional de Incentivos 2024, tiene como objetivo contribuir a la fase de “Desarrollo y Permanencia” de los Servidores Públicos del IPSE, reconociendo a aquellos que se destacan por la Excelencia en su desempeño y con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los Servidores Públicos del en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Objetivos Específicos.

1. Adelantar las acciones administrativas para reglamentar el Plan de Incentivos conforme al contexto organizacional del IPSE y a la conformación de su Planta de Personal, acorde a la normativa vigente.

2. Comunicar y Divulgar el Plan de Incentivos a los Servidores Públicos del IPSE.

3. Llevar a cabo las acciones de evaluación de desempeño de conformidad con la normativa vigente y llevar los registros correspondientes, lo cuales serán el insumo más importante en la asignación de los incentivos contemplados en este Plan.

MARCO NORMATIVO

- 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.

- Artículo 30 ibídem 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

- 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.

- 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

- 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(...).

- Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, el IPSE expidió la Resolución No. 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, "por la cual, adopta el reglamento de capacitación e incentivos y se crean el Comité de Capacitación y el Comité de Incentivos".

- Resolución IPSE No. 20231300000635 del 20 de febrero de 2024, "Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas IPSE, adopta el reglamento de capacitaciones e incentivos".

FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

El Artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, estableció los siguientes fundamentos, mediante los cuales también el IPSE, fundamenta este Plan de Incentivos:

- *"Humanización del Trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.*

- *Equidad y Justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.*

- *Sinergia. Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.*

- *Objetividad y Transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.*

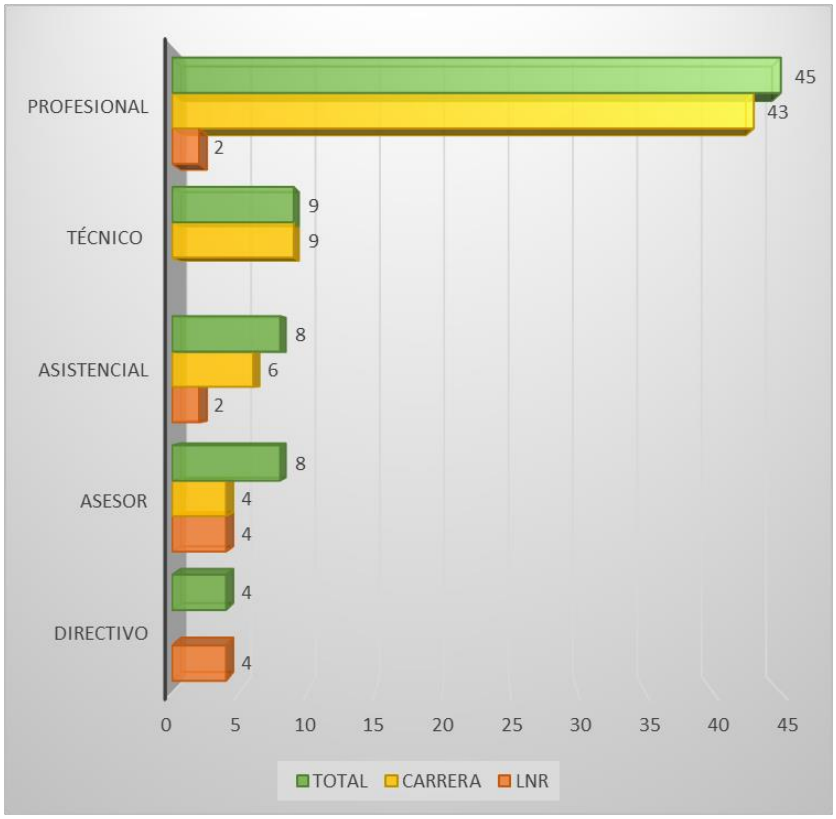
- *Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.*

- *Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales".*

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del IPSE, está compuesta, según Decreto 258 de 2004, por 74 Empleos, así: Cuatro [4] del nivel Directivo, ocho [8] nivel Asesor, ocho [8] pertenecen al nivel Asistencial, nueve [9] al nivel Técnico y 45 [45] al nivel Profesional.

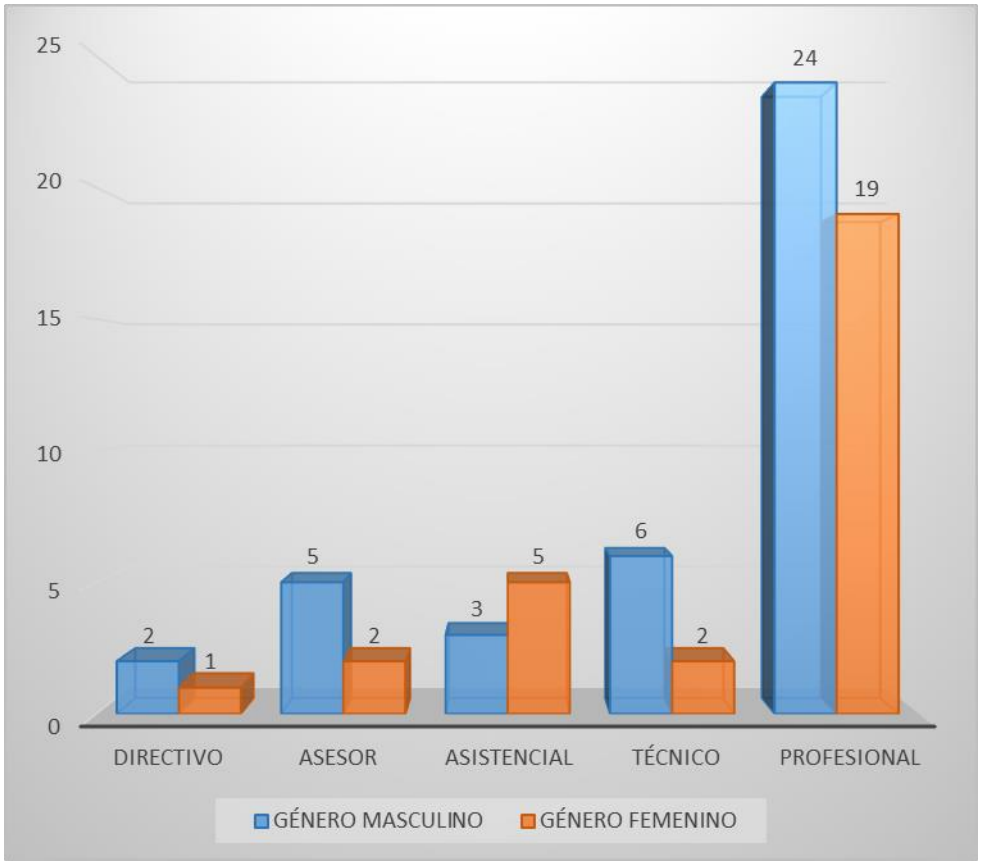
Distribución de cargos de planta



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

Distribución de empleos por nivel, provistos según género.

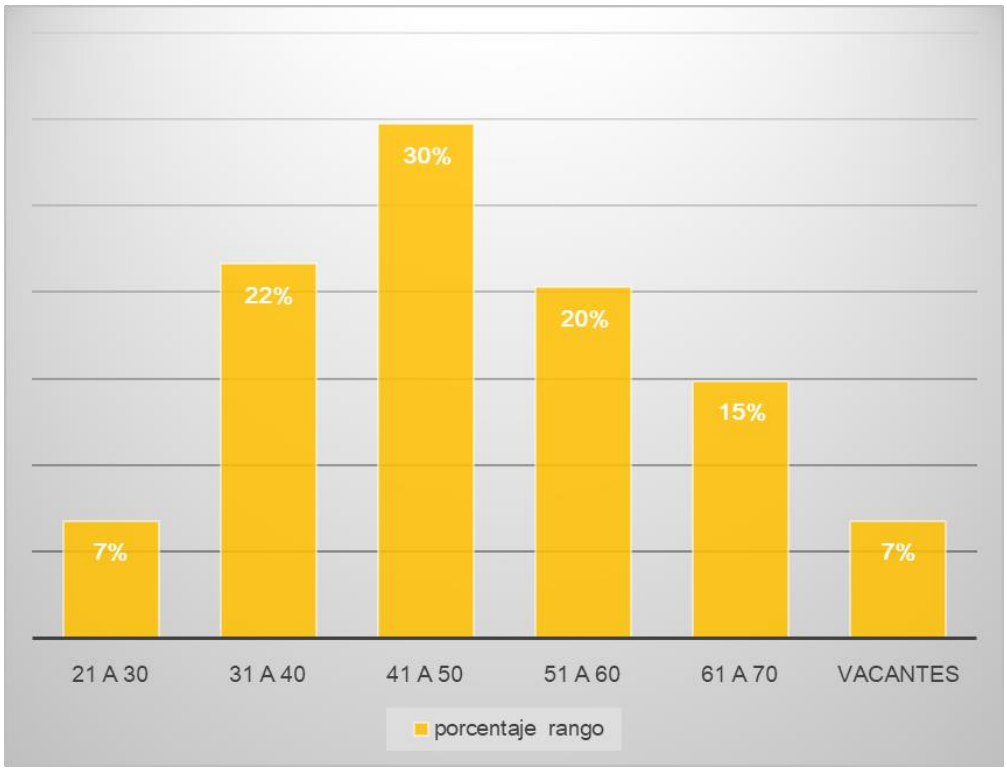
La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en las siguientes tablas. La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan, permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad, así:



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal por género

El 58% de la planta de personal provista en el IPSE, está conformada por hombres y el 42% por mujeres.

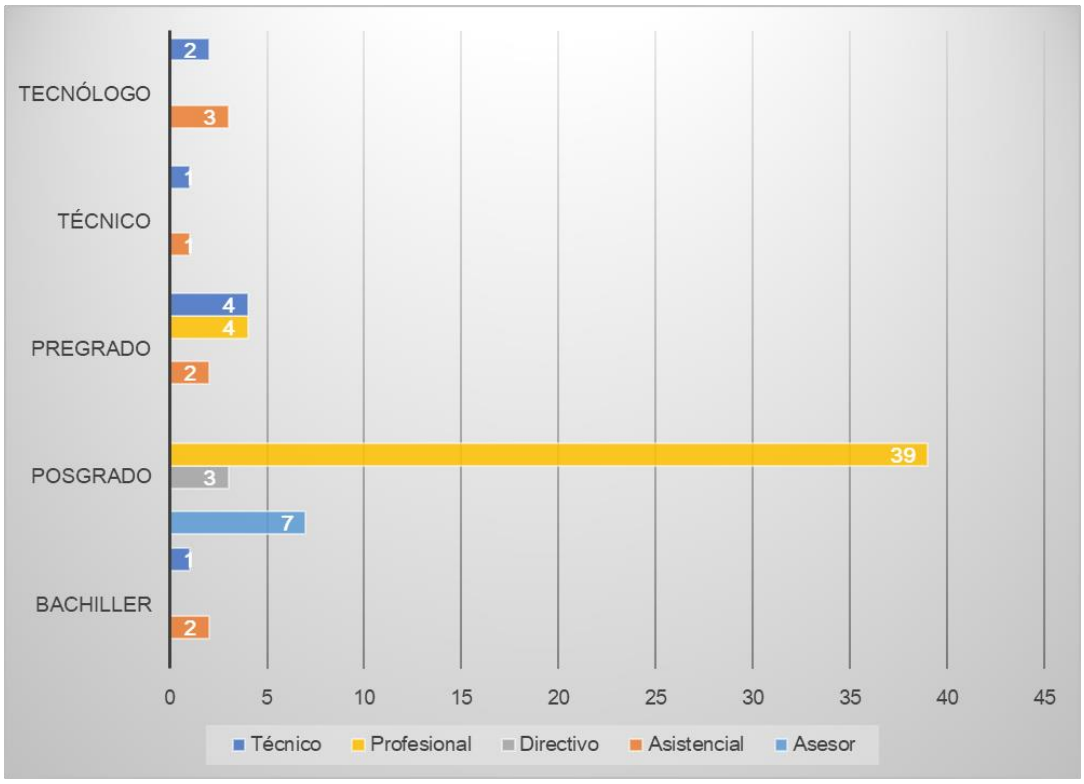
Distribución de la planta por rango de edad



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

En cuanto a la distribución por rango de edades, se encuentra que, en el IPSE predominan funcionarios de edades entre ***41 a 50 años***, mientras que, el rango de edad entre ***21 a 30 años***, solo el **7%**. Esta brecha generacional, marca un objetivo para adelantar acciones relacionadas con el desarrollo de competencias digitales, la transformación digital en los procesos que se realizan en el Estado Colombiano y de transferencia de conocimiento para la generación joven del IPSE.

Distribución de planta por nivel de estudio



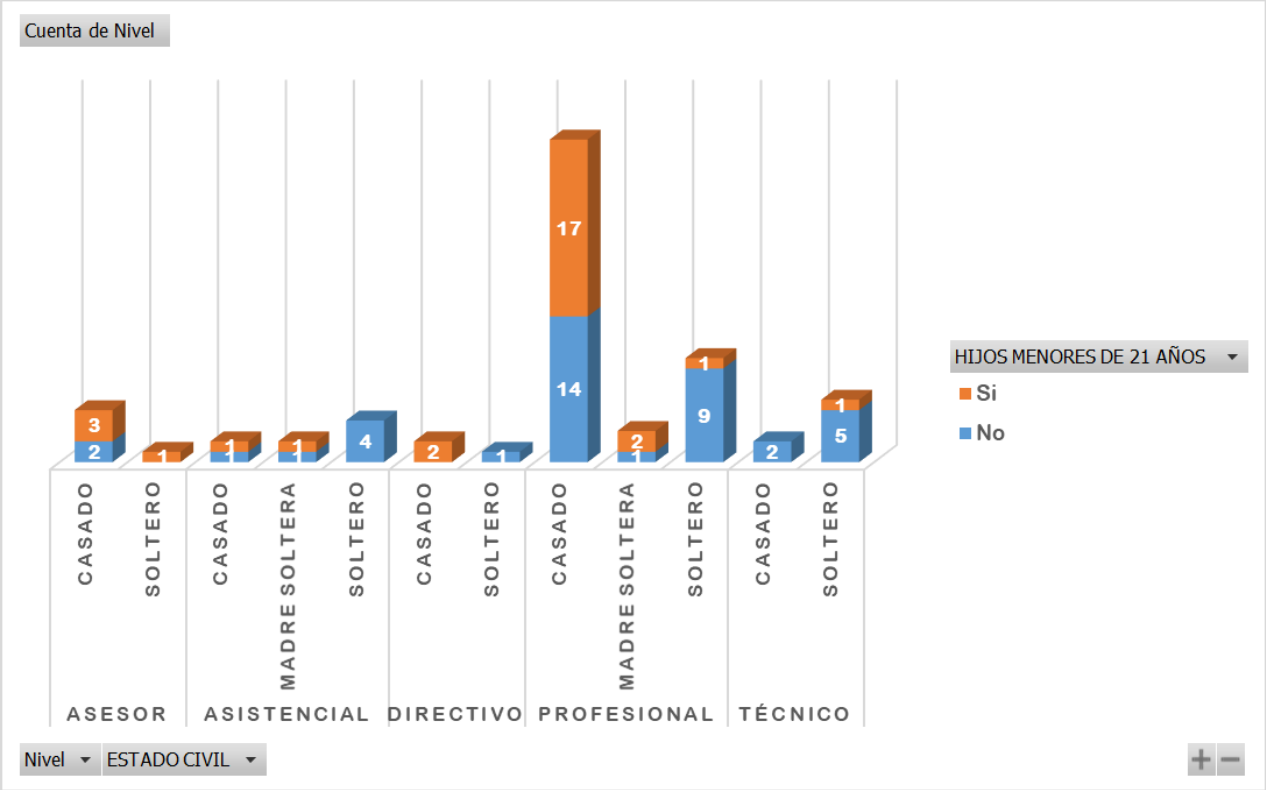
Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

La Planta de Personal del IPSE, provista a corte 31 de diciembre de 2023, se caracteriza por los siguientes niveles de estudio:

- El 4% cuenta con estudios de bachillerato.
- El 71% cuenta con estudios de posgrado.
- El 14% cuenta con un título de pregrado.
- El 3% cuentan con estudio técnico.
- El 7% cuenta con estudios en el nivel de tecnólogo.

DIAGNÓSTICO

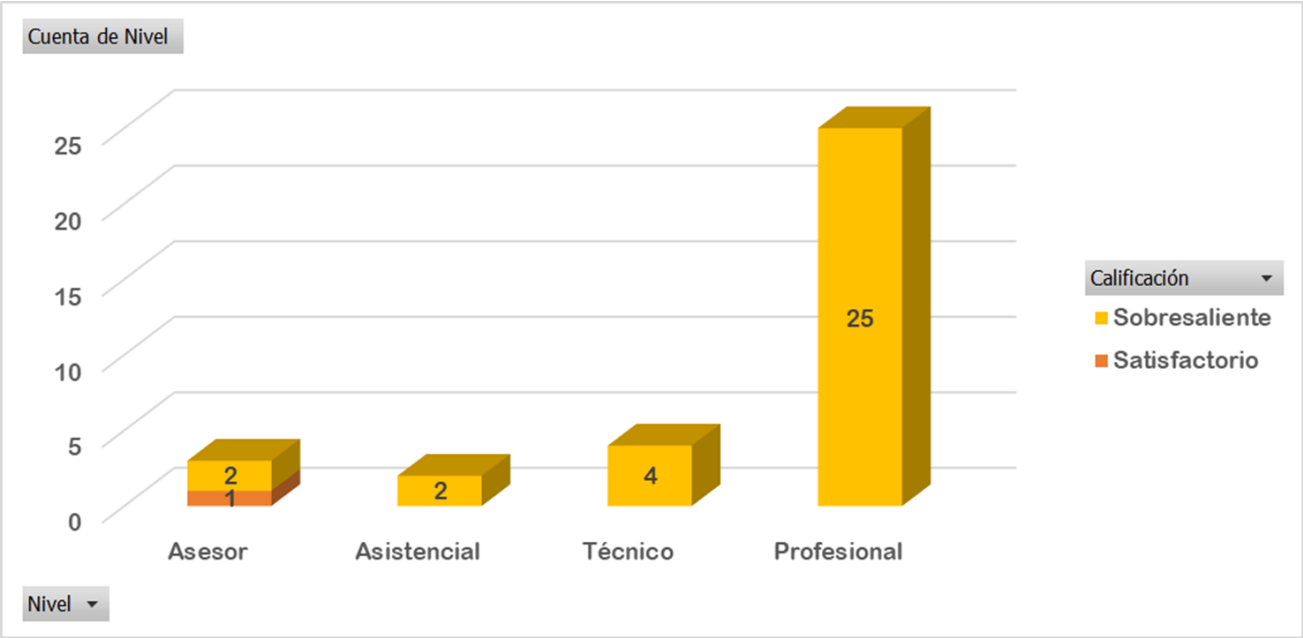
Núcleos familiares



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

De los 69 empleos provistos a corte 31 de diciembre de 2023, encontramos que 42 servidores públicos son casados; 22 son solteros y tenemos 5 madres solteras. En cuanto a la población con hijos menores de 21 años, tenemos que 29 de nuestros servidores públicos cumplen con esta condición.

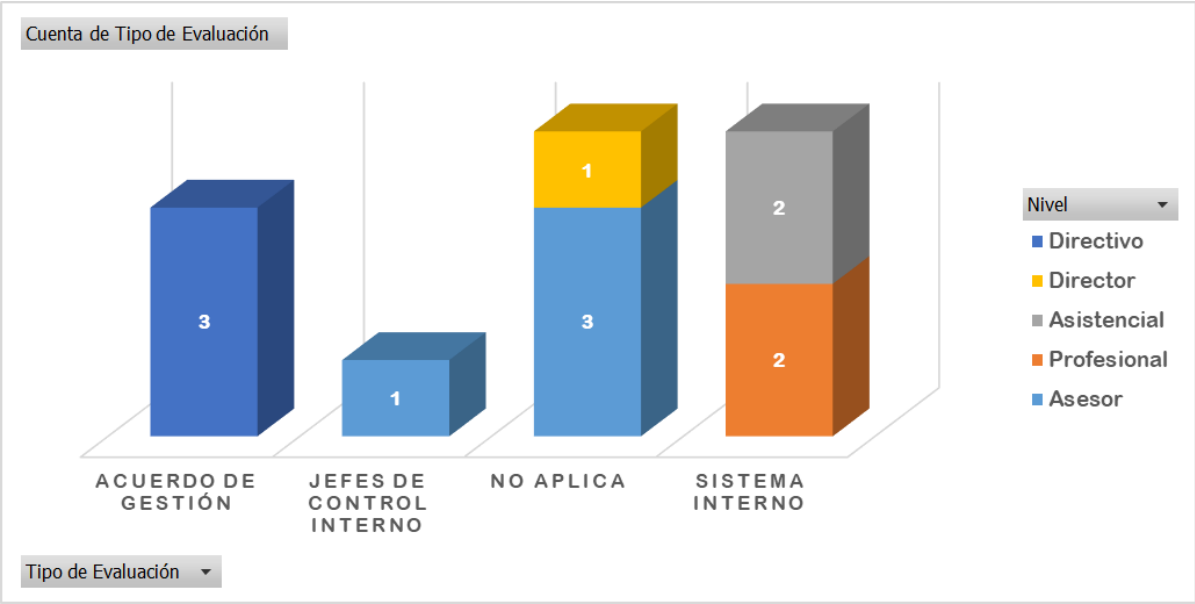
Población sujeta a evaluación del desempeño carrera



La población sujeta de Evaluación del Desempeño Laboral, por el Sistema de Carrera para la vigencia 2023, fue en total de treinta y cuatro (34) servidores Públicos, sin embargo, de acuerdo con la normativa vigente, al Nivel Asesor no incluye en el Plan de Incentivos, por lo que, para este caso, tres (3) Asesores de carrera no participan en el Plan de Incentivos, de igual manera, no se incluyó en la vigencia 2023 a los servidores públicos que presentaron renuncia definitiva.

Teniendo en cuanta los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral de la vigencia 2022 – 2023 en la población de carrera, se espera que para la vigencia 2023 - 2024, sean beneficiados en el Plan de Incentivos, aproximadamente treinta (30) servidores públicos.

Población sujeta a evaluación del desempeño LNYR



En cuento a los Servidores Públicos en Libre Nombramiento y Remoción, se adoptó el sistema de evaluación interno desde mayo de 2023, con el fin de valorar los aportes individuales y comportamentales y medir el impacto en el logro de las metas, programas, planes y proyectos institucionales. En tal sentido, de los doce (12) Empleos en LNYR, corresponde evaluar por este sistema interno a cuatro (4) servidores públicos.

PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES

Para la vigencia 2023 se cuenta con un presupuesto de cuarenta millones de pesos ($40.000.000) para ejecutar el Plan de Incentivos.

La Secretaria General a través del Grupo de Talento Humano, será la encargada de diseñar, socializar e implementar el Plan de Incentivos de la Entidad que tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Se otorga al mejor servidor público de carrera de la entidad y a los mejores servidores públicos de carrera administrativa de cada nivel (Profesional, Técnico y Asistencial), los siguientes incentivos no pecuniarios.

a) Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción hasta por tres años.
b) Encargos.
c) Traslados
d) Participación en proyectos especiales
e) Comisión de estudios en el exterior hasta por seis (6) meses, hasta diez (10) salarios mínimos legales vigentes.
f) Programas de turismo social para funcionarios y su grupo familiar, hasta diez (10) salarios mínimos legales vigentes.
g) Publicación de trabajos de carácter personal e institucional, hasta diez (10) salarios mínimos legales vigentes.
h) Pago de los derechos de matrícula en programas formales de acuerdo con los criterios fijados en la Resolución 202313000000635 del 20 de febrero de 2023.

- Históricamente se tiene que, dentro de las diferentes opciones por las que pueden optar lo servidores públicos beneficiados con el plan de incentivos, la más seleccionada es “Programas de turismo social”, el cual se otorga a través de la Caja de Compensación Familiar.

REQUISITOS PARA PARTIICPAR DEL PLAN DE INCENTIVOS

- El tiempo de servicio continuo en la entidad no debe ser inferior a un (1) año.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- Nivel de excelencia en la evaluación del desempeño correspondiente al año anterior a la postulación.

Aprobó: Edwin Giovanny Rodríguez Guzmán – Secretario General (E).
Revisó: Martha Cecilia Gómez Montoya – Coordinadora Grupo Talento Humano.
Proyectó: Ana Milena Castro Mora – Profesional Especializado Grupo Talento Humano.