



MINISTERIO DE MINAS Y
ENERGÍA



SECRETARÍA GENERAL – GRUPO
TALENTO HUMANO

PLAN DE INCENTIVOS

IPSE 2023

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

@IPSEnergiaZNI
 IPSE
 @ipseenergiazni
 IPSE
 IPSE EnergiaZNI



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL DEL IPSE	6
POBLACIÓN BENEFICIARIA DEL PLAN DE INCENTIVOS.....	7
REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS.....	8
PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES.....	8



INTRODUCCIÓN

El Plan de Incentivos del IPSE para la vigencia 2023, 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 2022 y el 31 de enero de 2023.



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. 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, se adoptó *“el reglamento de capacitación e incentivos y se crean el comité de Capacitación y el Comité de Incentivos”.*

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”*

Resolución IPSE No. 20181300001365 del 10 de mayo de 2018, *“Por la cual se creó el Comité Institucional de 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”.*

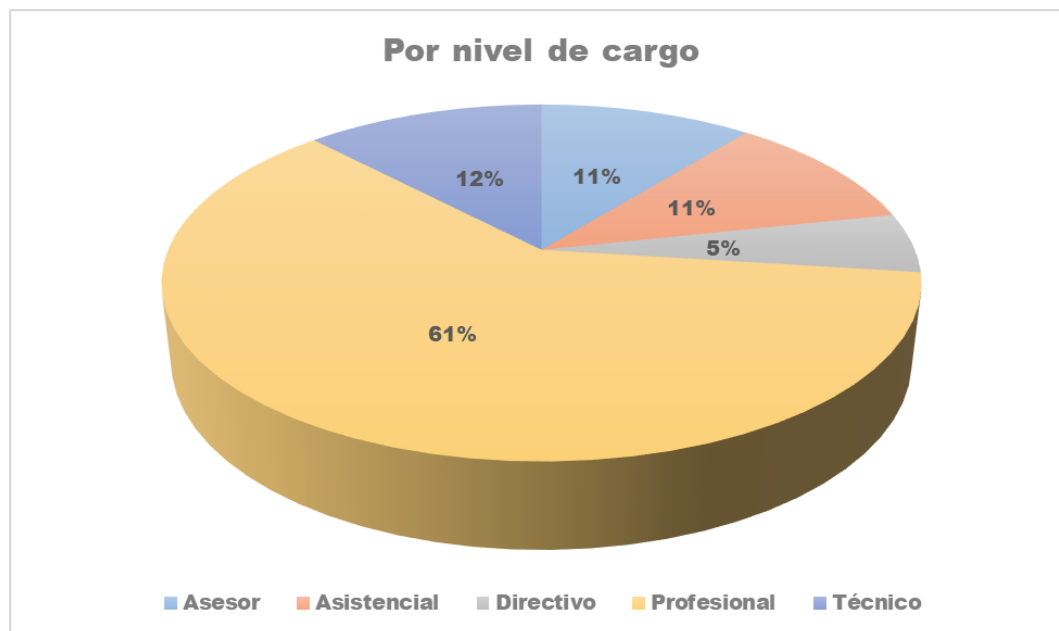
Resolución No. 2020130001425 del 31 de julio de 2020, *“Por la cual se integra y reglamenta el funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG del IPSE en el artículo 16 se relacionan los Comités que fueron sustituidos a través de la Resolución No. 20181300001365 del 10 de mayo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



COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL DEL IPSE

Actualmente, el IPSE cuenta con una planta de personal de setenta y cuatro (74) empleos, distribuidos de la siguiente manera:

i) Nivel de cargo



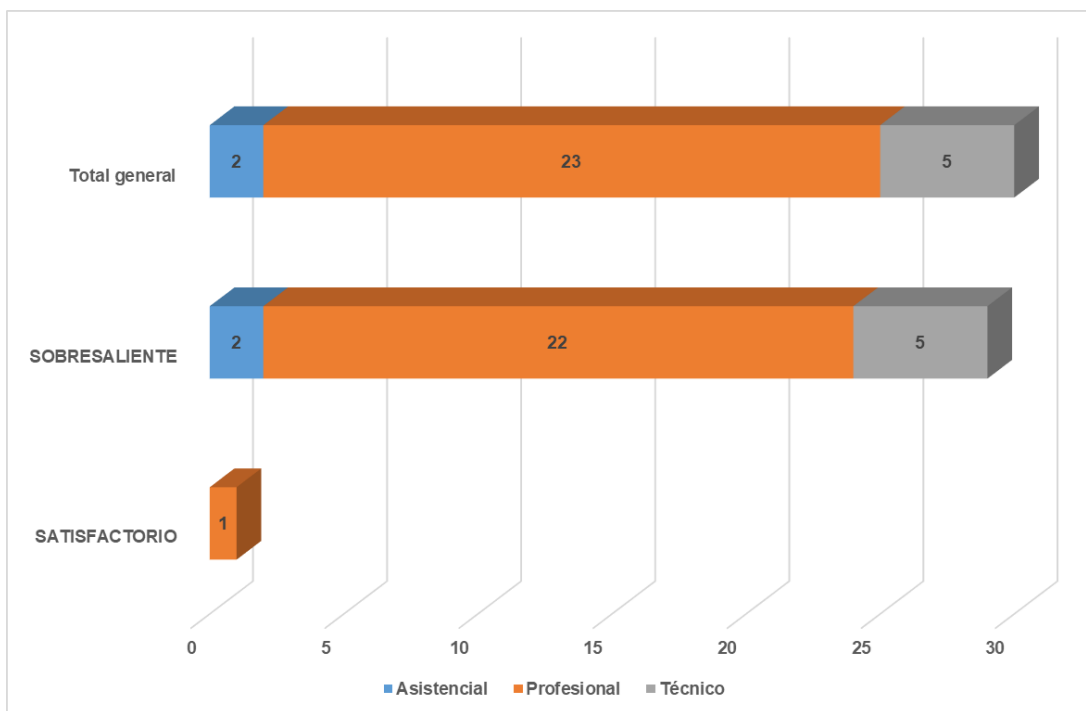
A la fecha de elaboración del presente documento, la planta de personal cuenta con 74 empleos así: Cuatro (4) pertenecen al nivel directivo (5%); Ocho (8) al nivel asesor (11%); Cuarenta y cinco (45) corresponden al nivel profesional (61%); Ocho (8) se ubican en el nivel técnico (12%) y finalmente nueve (9) pertenecen al nivel asistencial (11%).

A la fecha de elaboración de este Plan Preliminar, se identifican tres (3) Empleos Vacantes, así:

Asesor Código 1045 Grado 14 – Oficina Jurídica
Profesional Especializado Código 2028 Grado 15 – Planeación Institucional
Técnico Administrativo Código 3124 Grado 16 – Subdirección Contratos y Seguimiento.



POBLACIÓN BENEFICIARIA DEL PLAN DE INCENTIVOS



Teniendo en cuenta que los Incentivos se otorgan conforme con los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral EDL y que, a la fecha de elaboración de este plan, aún no ha culminado el periodo anual ordinario, se toma como base para realizar un estimado de la nueva vigencia, los resultados que corresponden al periodo 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.

En tal sentido, en la gráfica anterior se indica que fueron sujetos de evaluación, un total treinta (30) Servidores Públicos, distribuidos así: veintitrés (23) del nivel profesional, cinco (5) del nivel técnico y dos (2) del Nivel Asistencial. De los veintitrés Servidores del Nivel Profesional, uno, obtuvo calificación “Satisfactoria” de 82,21, por lo que no se incluye en la siguiente diapositiva “Servidores en Nivel Sobresaliente”



REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS 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.

PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES

Para la vigencia 2023 se cuenta con un presupuesto de \$ 31.050.000 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 Entidad que tendrá vigencia hasta el 31 de noviembre de 2023.

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 No. 20171300000765 del 23/03/2017.

Revisó y aprobó: Martha Cecilia Gómez Montoya – Coordinadora Grupo Talento Humano.
Proyectó: Ana Milena Castro Mora – Profesional Especializado Grupo Talento Humano. *Ana M*