

República de Colombia



Libertad y Orden

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

RESOLUCIÓN NÚMERO 00688 DE 2021

(05 Octubre 2021)

Por la cual se adopta el marco para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios y estímulos para la atracción y retención de talentos en el marco del Plan Cultural del Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones

LA SECRETARIA GENERAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA,

en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 y,

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo señalado 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, con el fin de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala que *"Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos"*.

Que el artículo 30 de la misma norma establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, teniendo derecho a ellos todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone que *"con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados 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"*.

Que el Decreto 381 de 2012 señalan las funciones de Secretaría General en el artículo 17 incluyendo las siguientes:

"(...) 1. Asesorar al Ministro en la formulación de políticas, normas y procedimientos para la administración de recursos humanos, físicos, económicos, financieros e informáticos del Ministerio.

(...) 3. Dirigir las actividades de administración de personal, seguridad industrial y relaciones laborales del personal, de acuerdo con las políticas del Ministerio y las normas legales vigentes establecidas sobre la materia. (...)"

Continuación de la Resolución “por la cual se adopta el marco para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios y estímulos para la atracción y retención de talentos en el marco del Plan Cultural del Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones”

Que en este mismo sentido, en el artículo 19 se indican las funciones de la Subdirección de Talento Humano, entre las cuales está:

“(...) 2. Apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano del Ministerio. (...)”.

Que en línea con el propósito superior del Ministerio de Minas y Energía, “Somos una mina de energía que impulsa el progreso del país y transforma vidas”, el Plan de transformación Cultural: Súmate a la Nueva Energía, busca la adopción de buenas prácticas institucionales, promoción de la excelencia, orientación al resultado, fortalecimiento del trabajo colaborativo, apropiación de herramientas digitales para la toma de decisiones y la mejora y eficiencia en los procesos internos.

Que para el cumplimiento de los objetivos de transformación cultural y el fortalecimiento institucional los incentivos, como parte de la Gestión Estratégica del Talento Humano, son un factor fundamental para retener y atraer el mejor talento al Ministerio de Minas y Energía, asegurando que hagan parte de los procesos de reclutamiento, permanencia o de retención.

Que el Ministerio de Minas y Energía profirió la Resolución No. 4 0088 del 3 de febrero de 2017, mediante la cual se establece el horario de trabajo de los empleados públicos que laboran en el Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones.

Que en aras de garantizar la optimización del tiempo laboral a los funcionarios y las funcionarias del Ministerio de Minas y Energía, sin que esto afecte la eficiencia en el ejercicio de las funciones asignadas y en cumplimiento de lo establecido por el Gobierno Nacional, se fijarán medidas que permitan un equilibrio entre el tiempo requerido para actividades laborales desde casa y el destinado a los asuntos familiares.

Que además de los incentivos otorgados anualmente en el marco de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 se considera importante otorgar incentivos no pecuniarios al equipo del Ministerio de Minas y Energía en línea con la transformación organizacional y cultural de la entidad reconociendo la importancia de la participación activa, así como la atracción y retención de talentos.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Capítulo I Generalidades

Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto la adopción del marco general para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios y estímulos para la atracción y retención de talento en línea con el Plan Cultural del Ministerio de Minas y Energía. Estos incentivos y estímulos estarán orientados a reconocer las buenas prácticas institucionales, promover la excelencia y orientación al resultado, fortalecer el trabajo colaborativo, contribuir a la apropiación de herramientas digitales para la toma de decisiones y mejorar la eficiencia en los procesos internos.

Artículo 2. Incentivos y estímulos a otorgar. Los incentivos no pecuniarios y estímulos que se podrán otorgar incluirán reconocimientos, formación y capacitación,

Continuación de la Resolución “por la cual se adopta el marco para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios y estímulos para la atracción y retención de talentos en el marco del Plan Cultural del Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones”

bonos, acceso a esquemas alternativos de horario y de trabajo, entre otros. En cualquier caso, los estímulos e incentivos de los que trata esta resolución son independientes a los establecidos por ley para los Servidores y Servidoras públicas, y funcionan de forma complementaria.

Parágrafo 1. Los incentivos y estímulos, así como los criterios para su asignación, serán definidos por la Secretaría General y la Subdirección de Talento Humano.

Parágrafo 2. El otorgamiento de un incentivo o estímulo de los que trata la presente resolución no afectará ni modificará la liquidación de los emolumentos previstos en el régimen salarial y prestacional aplicable a los funcionarios y las funcionarias, ni los honorarios de contratistas o personas beneficiadas.

Artículo 3. Beneficiarios. Las personas podrán ser beneficiarias de los incentivos no pecuniarios y estímulos de los que trata la presente resolución, cuando en el ejercicio de sus actividades laborales, se destaquen por su conducta y comportamiento bajo los valores de la entidad:

Valor	Conductas	Entendimiento
Servicio - Nuestro propósito. Impactamos el bienestar de los Colombianos	<p><i>“(...) Soy empático y me pongo en los zapatos del otro.</i></p> <p><i>Demuestro interés, disposición y construcción de confianza con el ciudadano.</i></p> <p><i>Respondo a tiempo y con calidad. (...)”</i></p>	Se entiende por servicio el ejercicio laboral excediendo las expectativas del cliente o ciudadano siendo reconocida por las demás personas del Ministerio de Minas y Energía, la participación activa en los espacios adicionales al ejercicio laboral tales como participación en instancias relacionadas con este valor, apropiación del protocolo de servicio al ciudadano o quienes hagan sus veces, así como personas con apropiación y reconocimiento por este valor por las demás personas del Ministerio de Minas y Energía.
Integridad y transparencia - Nuestra esencia. Somos un libro abierto	<p><i>“(...) Tomo decisiones basadas siempre en el marco ético, en función de garantizar el servicio a nuestros ciudadanos.</i></p> <p><i>Reporto sin temor los conflictos de interés o cualquier irregularidad.</i></p> <p><i>La falta de integridad de otros también es mi problema. Siempre soy ejemplo para mis compañeros, si cometo errores, los acepto y tomo correctivos. (...)”</i></p>	Se entiende por integridad y transparencia, la participación activa en los espacios adicionales al ejercicio laboral tales como participación en instancias relacionadas con este valor, o quienes hagan sus veces, así como personas con apropiación y reconocimiento por este valor por las demás personas del Ministerio de Minas y Energía.
Excelencia y compromiso - Nuestro sello. Damos siempre lo mejor:	<p><i>“(...) Doy la milla adicional, buscando siempre lo mejor.</i></p> <p><i>Cumplo mis compromisos en los plazos y condiciones acordados. (...)”</i></p>	Se entiende por excelencia y compromiso, la participación activa en los espacios adicionales al ejercicio laboral tales como participación en instancias relacionadas con este valor, personas inspiradoras del equipo del Ministerio de Minas y Energía y su núcleo familiar, nuevos talentos y talento joven, así como personas con apropiación y recono-

Continuación de la Resolución “por la cual se adopta el marco para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios y estímulos para la atracción y retención de talentos en el marco del Plan Cultural del Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones”

		cimiento por este valor por las demás personas del Ministerio de Minas y Energía.
Nuestra gente - Nuestra energía. Todos sumamos	<p><i>“(…) Sé que la opinión de todos es importante.</i></p> <p><i>Doy valor agregado, propongo nuevas ideas y tengo espíritu constructivo.</i></p> <p><i>Promuevo la tolerancia, el respeto y la confianza.</i></p> <p><i>Parto de la buena fe. (…)”</i></p>	Se entiende por nuestra gente, la participación activa en los espacios adicionales al ejercicio laboral tales como participación en instancias relacionadas con este valor, participación en espacios de cohesión, apropiación de la política y lineamientos de género, el reconocimiento a las personas que culminan su etapa laboral del equipo del Ministerio de Minas y Energía, así como personas con apropiación y reconocimiento por este valor por las demás personas del Ministerio de Minas y Energía
Trabajo colaborativo - Nuestra elección. Compartimos sueños	<p><i>“(…) Cuando acuerdo un trabajo en equipo, respeto las reglas y logro los resultados.</i></p> <p><i>Comparto y comunico el propósito y la razón de ser de lo que hacemos.</i></p> <p><i>Creo en los objetivos e inspiro al equipo para que se comprometa con alcanzar las metas. (…)”</i></p>	Se entiende por trabajo colaborativo, la participación activa en los espacios adicionales al ejercicio laboral tales como participación en instancias relacionadas con este valor, así como personas con apropiación y reconocimiento por este valor por las demás personas del Ministerio de Minas y Energía.
Orientación al resultado - Nuestra pasión. Superamos retos	<p><i>“(…) Tengo mentalidad optimista.</i></p> <p><i>¡Sí se puede.</i></p> <p><i>Busco alternativas innovadoras para obtener y mejorar resultados.</i></p> <p><i>Fijo metas retadoras, priorizo y hago seguimiento hasta su cumplimiento. (…)”</i></p>	Se entiende por orientación al resultado, la participación activa en los espacios adicionales al ejercicio laboral tales como participación en instancias relacionadas con este valor, las personas innovadoras, creativas y que aportan a la sostenibilidad reconocidas por las demás personas del Ministerio de Minas y Energía, así como personas con apropiación y reconocimiento por este valor por las demás personas del Ministerio de Minas y Energía.

Parágrafo 1. Podrán ser beneficiarios de los incentivos no pecuniarios y estímulos de los que trata la presente resolución, las personas que en su ejercicio laboral o contractual no hayan sido sancionadas disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. En todo caso, ser objeto de sanción disciplinaria en cualquier estado del proceso de selección, constituye causal de exclusión de la posibilidad de otorgamiento de los incentivos de que trata esta resolución.

Artículo 4. Categorías para los incentivos y estímulos. Los incentivos y estímulos se asignarán por la apropiación de los valores mencionados y por la participación en instancias o espacios adicionales a las establecidas en el marco de las funciones o aquellos propuestos en el desarrollo de actividades del Ministerio.

Capítulo II

Instancias para el otorgamiento de incentivos y estímulos

Artículo 5. Grupo Evaluador. Para el Otorgamiento de Incentivos y estímulos a colaboradores del Ministerio de Minas y Energía, se conformará un grupo evaluador que estará integrado así:

Continuación de la Resolución “por la cual se adopta el marco para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios y estímulos para la atracción y retención de talentos en el marco del Plan Cultural del Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones”

1. La Secretaria General o el Secretario General, o su delegada o delegado, quien lo presidirá.
2. El Asesor o la Asesora que tenga a su cargo la transformación cultural y organizacional.
3. La Subdirectora o el Subdirector de Talento Humano ejercerá la secretaría técnica y asistirá a las sesiones del Grupo Evaluador, con voz, pero sin voto.
4. Un representante o una representante de los empleados en la Comisión de Personal con designación por dicho cuerpo colegiado.

Parágrafo 1. El coordinador o la coordinadora del Grupo de Humanización y Bienestar de la Subdirección de Talento Humano ejercerá la secretaría técnica y asistirá a las sesiones del Grupo Evaluador, con voz, pero sin voto.

Parágrafo 2. El Jefe o la jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado, asistirá como invitado a las sesiones del Grupo Evaluador con el fin de garantizar la idoneidad del procedimiento de elección y otorgamiento de los incentivos, pero no tendrá voto en las decisiones que se adopten.

Artículo 6. Responsabilidades del Grupo Evaluador. Son funciones del Grupo Evaluador para el otorgamiento de incentivos y estímulos del Ministerio de Minas y Energía:

1. Aprobar el plan de incentivos que presenta la Secretaría Técnica, el cual deberá incluir las convocatorias, concursos y estrategias, para el otorgamiento de incentivos y estímulos, en línea con el Plan de Cultura del Ministerio.
2. Dirimir los empates que se llegaren a presentar para la selección y también para los reconocimientos otorgados. Lo anterior, de acuerdo con los criterios establecidos previamente.
3. Proponer anualmente los criterios, condiciones y las alternativas para el otorgamiento de Incentivos y estímulos a las personas que hacen parte del Equipo del Ministerio de Energía.

Parágrafo. Cuando una persona que integre el Grupo Evaluador considere que puede haber conflicto de intereses o que sobre él o ella recae una de las causales de impedimento contenidas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, deberá informarlo por escrito motivado a la Secretaría General del Ministerio de Minas y Energía.

La Secretaría General del Ministerio de Minas y Energía decidirá sobre el impedimento y en caso de proceder deberá designar un funcionario ad hoc, con el fin de garantizar la imparcialidad y transparencia del respectivo procedimiento.

Artículo 7. Responsabilidades de la Secretaría Técnica. Son funciones de la Secretaría Técnica:

1. Consolidar y presentar el plan de incentivos y estímulos a otorgar, de acuerdo con las actividades previstas en el plan de cultura.
2. Diseñar y presentar las convocatorias, concursos y demás estrategias para seleccionar a los beneficiarios de los incentivos y estímulos, en cada una de las categorías señaladas en el artículo 4.

Continuación de la Resolución “por la cual se adopta el marco para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios y estímulos para la atracción y retención de talentos en el marco del Plan Cultural del Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones”

3. Efectuar el seguimiento y control a la adopción de las decisiones del Grupo Evaluador, así como un análisis del efecto de la asignación de los incentivos y estímulos anual, que deberá ser presentado en cada vigencia
4. Preparar la agenda y coordinar y convocar a las sesiones del Grupo Evaluador vía correo electrónico institucional.
5. Elaborar las actas de las reuniones, enviarlas a los miembros para su revisión y presentarlas en la siguiente reunión para aprobación y firma, y responder por el archivo.

Artículo 8. Sesiones y convocatorias. El Grupo Evaluador se reunirá como mínimo una vez al año o extraordinariamente por solicitud de cualquiera de sus miembros.

Parágrafo 1. Las sesiones del Grupo Evaluador podrán desarrollarse de manera virtual haciendo uso de medios electrónicos que otorguen una comunicación adecuada y eficiente.

Parágrafo 2. Se realizará como mínimo una convocatoria anual.

Artículo 9. Decisiones y quórum del Grupo Evaluador. Las decisiones del Grupo Evaluador serán adoptadas por mayoría simple y el quorum se dará con mínimo la mitad más uno de sus miembros presentes en la reunión.

Capítulo III Otras disposiciones

Artículo 10. Como incentivo a los equipos, los jefes de área podrán autorizar la prestación del servicio en horario flexible, por lo cual se modifica el artículo 7 de la Resolución No. 4 0088 del 3 de febrero de 2017, el cual quedará así:

“Artículo 7. Horario flexible. Las servidoras y servidores públicos podrán realizar sus funciones en una jornada flexible, con autorización de su jefe inmediato en los siguientes horarios:

Horario	Desde	Hasta
Opción 1	7:00 am	4:00 pm
Opción 2	8:00 am	5:00 pm
Opción 3	9:00 am	6:00 pm

Parágrafo. La jefatura inmediata podrá autorizar otra jornada siempre y cuando se cumplan las ocho horas diarias reglamentarias de prestación del servicio y se encuentre dentro del rango de las 7:00 am a 6:00 pm, lo cual deberá informar a la Subdirección de Talento Humano vía memorando.

Artículo 11. Modifíquese el artículo 8 de la Resolución No. 4 0088 del 3 de febrero de 2017, el cual quedará así:

“Artículo 8. Adopción del horario flexible. Para acogerse a este incentivo se deberá concertar el mismo con la jefatura inmediata e informar ante la Subdirección de Talento Humano mediante comunicación escrita.

Los servidores o las servidoras públicas que opten por esquemas alternativos de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, deberán cumplir la jornada

Continuación de la Resolución “por la cual se adopta el marco para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios y estímulos para la atracción y retención de talentos en el marco del Plan Cultural del Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones”

laboral en el horario establecido, como si estuviera de forma presencial en el Ministerio. De igual forma, tendrán derecho a su hora de almuerzo como la toman habitualmente en las instalaciones de la Entidad.”

Artículo 12. Modifíquese el artículo 9 de la Resolución No. 4 0088 del 3 de febrero de 2017, el cual quedará así:

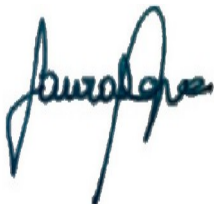
“Artículo 9. Terminación Horario flexible. Esta jornada podrá finalizar por decisión de la Administración, por la Jefatura Inmediata o de común acuerdo. En los dos últimos casos, deberá informarse a la Subdirección de Talento Humano.”

Artículo 13. Horario fin de mes. Los equipos que demuestren resultados significativos, en línea con los objetivos estratégicos del área y el plan de cultura, previo visto bueno de la jefatura inmediata, podrán ser beneficiarios de un horario especial a final de cada mes. La Secretaría General y la Subdirección de Talento Humano informarán las condiciones y características de esta iniciativa.

Artículo 14. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga los artículos 7, 8 y 9 de la Resolución No. 4 0088 del 3 de febrero de 2017, así como todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C. a los 05 días del mes de Octubre de 2021.



Laura Jimena Mojica Salazar
Secretaria General

Documento firmado electrónicamente amparado en las disposiciones referidas por la Ley 527 de 1999.

Elaboró: Isis Orozco Cabezas

Revisó: Camila Andrea Rodríguez Perez, Julián Eduardo Páez Gil, Sandra Milena Rodríguez Ramírez

Aprobó: Laura Jimena Mojica Salazar