República de Colombia

Libertad y Orden

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 4 - 0 7 3 8 DE

(2 5 SEP 2019)

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2019"

EL SECRETARIO GENERAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 19 del Decreto - Ley 1567 de 1998, el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con las delegadas a través del numeral 7 del inciso primero del artículo 2 de la Resolución No. 4 0548 del 18 de junio de 2019 y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 13 del Decreto Ley 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:

"*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 parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone: *"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 artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, *por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*, establece a su tenor literal: *"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."*

Que según el artículo 2.2.10.9 del citado Decreto *"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, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo."*

Que por su parte los artículos 2.2.10.10 y 2.2.10.11 de dicho Decreto indican: "*Artículo 2.2.10.10.- 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."*

"Artículo 2.2.10.11.- Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de 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 decreto."

Que según el artículo 14 del Acuerdo 6176 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece que uno de los usos de la evaluación del desempeño laboral es el de "*otorgar incentivos económicos o de otro tipo*".

Que mediante Resolución No. 4 0077 del 1 de febrero de 2018, el Ministerio de Minas y Energía adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios de la planta de personal.

Que a través del artículo 1 de la Resolución 4 0601 del 12 de julio de 2019 se adicionó un numeral 7 al inciso primero del artículo 2 de la Resolución No. 4 0548 del 18 de junio de 2019, por el cual se delegó en cabeza del Secretario General la siguiente función: "*7. Expedir los actos administrativos y realizar todas las gestiones relativas al otorgamiento de incentivos para los mejores funcionarios y los mejores equipos de trabajo del Ministerio de Minas y Energía.*"

RESUELVE:

CAPITULO I.
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

Artículo 1. Adopción. Adoptase el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2019, a través del cual reconocerá el mérito a los siguientes colaboradores:

1) Al mejor empleado inscrito en carrera administrativa de la entidad.

2) A los mejores empleados inscritos en carrera administrativa por cada nivel jerárquico.

3) Al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

4) A los equipos de trabajo que formulen estrategias para la realización de aportes significativos en la ejecución de las iniciativas transformacionales del sector de minas y energía.

Artículo 2. Clasificación de los Incentivos. Serán otorgados los siguientes incentivos:

A) Incentivos Asignados al Desempeño Individual:

Comprenden los incentivos que se otorgarán al mejor empleado inscrito en carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera por cada nivel jerárquico, elegidos según la evaluación del desempeño laboral aplicada durante el período comprendido entre el 01 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, según la valoración de su gestión laboral.

B) Incentivos Asignados a los mejores equipos de trabajo:

Comprenden los incentivos que se otorgarán a los equipos que formulen estrategias para la realización de aportes significativos en la ejecución de las iniciativas transformacionales del sector de minas y energía.

Parágrafo 1. La aplicación del Plan Anual de Incentivos reglamentado a través de la presente Resolución, no afectará ni modificará la liquidación de los emolumentos previstos en el régimen salarial y prestacional aplicable a los funcionarios de Ministerio de Minas y Energía.

Parágrafo 2. Para los funcionarios de libre nombramiento y remoción, la calificación solamente tendrá efectos para el reconocimiento de incentivos y no otorgará derechos de carrera; para los Gerentes Públicos se tendrá en cuenta los acuerdos de gestión calificados a 31 de diciembre de 2018.

CAPITULO II.
INCENTIVOS ASIGNADOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Artículo 3. Requisitos para el otorgamiento de incentivos por desempeño individual. Serán beneficiarios del presente Plan Anual de Incentivos los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Acreditar como mínimo un (1) año de servicio continuo en el Ministerio de Minas y Energía.

2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección constituye causal de exclusión del mismo.

3. Haber acreditado como resultado de la evaluación del desempeño laboral por el período comprendido entre el 01 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019, la máxima calificación determinada para el nivel sobresaliente según las normas vigentes sobre la materia, o el mejor calificado según la valoración de la gestión que se haga en el caso de los empleados de libre nombramiento y remoción.

Artículo 4. Incentivos por desempeño individual. El Ministerio de Minas y Energía otorgará como incentivos al desempeño individual bono de bienestar social hasta por un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

CAPITULO III.
INCENTIVOS ASIGNADOS AL DESEMPEÑO POR EQUIPOS DE TRABAJO

Artículo 5. Definición de Equipos de Trabajo. De conformidad con lo establecido en la normatividad vigente sobre la materia, se entenderá para efectos del otorgamiento de incentivos que el equipo de trabajo es un grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el marco de las metas transformacionales del sector de minas y energía. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 6. Requisitos para el otorgamiento de Incentivos al desempeño por equipos de trabajo. Son requisitos para el otorgamiento de los incentivos al desempeño por equipos de trabajo los siguientes:

1. Conformación de un equipo de trabajo de mínimo tres (3) y máximo cinco (5) servidores de carrera administrativa y/o Libre Nombramiento y Remoción.

2. Presentar un proyecto de trabajo que tenga como objetivo aportar al cumplimiento de una de las metas transformacionales del sector de minas y energía, el cual incluya toda la información requerida señalada en la presente Resolución.

3. El proyecto que se inscriba para ser evaluado deberá garantizar que será ejecutado en el año inmediatamente siguiente a la expedición de la presente resolución.

4. Sustentar el proyecto ante el Comité Evaluador para el Otorgamiento de Incentivos.

Artículo 7. Incentivos al desempeño por equipos de trabajo. El Ministerio de Minas y Energía otorgará incentivos pecuniarios al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, según la disponibilidad presupuestal establecida para tal efecto, e incentivos no pecuniarios consistentes en bonos de bienestar social al equipo que ocupe el segundo lugar en la selección.

Artículo 8. Condiciones generales del proyecto. Los proyectos que se postulen para la selección de los mejores equipos de trabajo deberán cumplir con las siguientes condiciones:

1. ***Orientación a resultados***. Se deberá demostrar la efectividad del proyecto respecto de los resultados y objetivos contemplados para alguna de las iniciativas transformacionales del sector de minas y energía.

2. ***Demostración Efectiva***. La gestión que se efectuará en virtud de la propuesta plasmada en el proyecto deberá ser comprobable a través de medios documentales o demás pruebas pertinentes que permitan verificar un avance del 50% o el cumplimiento de algunos de los objetivos contemplados para las iniciativas transformacionales durante la vigencia 2020.

3. ***Sostenibilidad en el tiempo***. La gestión propuesta en el proyecto deberá garantizar que se iniciará durante la vigencia 2019 y se seguirá desarrollando a través del tiempo, según su naturaleza.

4. ***Innovación***. La gestión propuesta deberá ser novedosa y generar un valor agregado al desarrollo de la misión de la Entidad, caracterizándose por ser creativa, eficiente y beneficiosa para la ciudadanía.

CAPITULO IV.
SELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

Artículo 9. Los incentivos contemplados en la presente resolución serán asignados por el Comité Evaluador para el Otorgamiento de Incentivos.

Artículo 10. Conformación del Comité. El Comité Evaluador para el Otorgamiento de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía estará conformado así:

- El Secretario General, o su delegado.
- El Jefe de la Oficina de Planeación y Gestión Internacional.
- El Asesor que tenga a su cargo el seguimiento al cumplimento de las iniciativas transformacionales.
- Uno de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal designado por lo miembros de dicho cuerpo colegiado.
- El Subdirector Administrativo y Financiero.

Parágrafo primero: El Subdirector de Talento Humano ejercerá la secretaría técnica y asistirá a las sesiones del Comité, con voz, pero sin voto.

Parágrafo segundo: El Jefe de la Oficina de Control Interno, o su delegado, asistirá a las sesiones del Comité 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 11. Responsabilidades del Comité. Son funciones del Comité Evaluador para el Otorgamiento de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía:

a. Seleccionar al mejor funcionario de carrera administrativa de la entidad y los mejores por cada nivel jerárquico, exclusivamente con fundamento en la evaluación del desempeño laboral.

b. Seleccionar al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, según la metodología de valoración de gestión implementada por la Subdirección de Talento Humano.

c. Evaluar los proyectos que se postulen para el otorgamiento de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se otorgarán a los dos mejores equipos de trabajo.

d. Atender la sustentación de los proyectos que se presenten por parte de los aspirantes al otorgamiento de incentivos contemplados para el desempeño por equipos de trabajo.

Artículo 12. Según lo dispuesto en el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, el plazo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios contemplados en la presente Resolución será el 30 de noviembre de 2019.

Artículo 13. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá, D.C. a los 2 5 SEP 2019

PABLO CÁRDENAS REY
Secretario General

Proyectó: Marlén Mendieta.
Revisó: Katy Minerva Toledo Mena / Nicolás Romero Sáenz / Comisión de Personal.
Aprobó: Pablo Cárdenas Rey.