



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA

RESOLUCION No. 0552

(07 JUN. 2006)

"Por la cual adopta el programa de Estímulos por Gestión de los funcionarios de la UPME"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA, en uso de sus facultades legales, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1567 de 1998 regula las actividades de bienestar, capacitación y estímulos de los servidores públicos del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998.

Que mediante Resolución No. de de 2006, la UPME adoptó el Reglamento de Incentivos y conformó el Comité de Incentivos.

Que es necesario diseñar un Plan de Estímulos por Gestión, con el fin de estimular en los funcionarios de la UPME, la obtención de resultados efectivos y la creatividad en aras de optimizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y sectoriales, y

Que en desarrollo de tal propósito es preciso desarrollar la implementación de los estímulos de que trata la Resolución No. 0752 de diciembre 20 de 2004, actualizada mediante Resolución No. 0525 de mayo 25 de 2006 que adoptó el reglamento de incentivos de la UPME y, conformó el respectivo Comité de Incentivos.

Que con mérito en lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ADOPTAR el Programa de Estímulos por Gestión, de los empleados y funcionarios de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME – conforme a la siguiente disposición y contenido:

"CAPI TULO I

Generalidades

Artículo 1º. Programa de Reconocimiento por Gestión. Es un programa que estructura formalmente la asignación de estímulos periódicos a los funcionarios de acuerdo a los resultados obtenidos en cada puesto de trabajo,



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA

RESOLUCION No.

0552

(07 JUN. 2006)

"Por la cual adopta el programa de Estímulos por Gestión de los funcionarios de la UPME"

Artículo 2°. Objetivo. Intervenir en la conducta laboral de los servidores de la entidad, con el propósito de incrementar los niveles de productividad, optimizar la capacidad de respuesta a las directrices de gestión institucional, propiciar una competencia sana, estimular el sentido del compromiso institucional y lealtad, contribuyendo así al desarrollo de la visión y cumplimiento de la misión.

CAPITULO II

Niveles de Reconocimiento por Gestión

Artículo 3°. Niveles de reconocimiento. Para establecer el mencionado programa, se determinarán dos niveles de reconocimiento, a saber:

1. Nivel de reconocimiento por resultados: Consiste en otorgar una mención, mensualmente por dependencia y semestralmente por toda la entidad a los servidores que sobresalieron por los resultados obtenidos en la gestión realizada en cada puesto de trabajo, de acuerdo con los objetivos concertados, así:

1.1 Servidor Público reconocido: Para tal propósito habrá un procedimiento que supone la postulación de un (1) candidato por parte de los servidores de la dependencia. Esta elección se producirá de manera mensual.

1.2 Servidor Público sobresaliente: Esta mención se efectuará entre los servidores galardonados como "Funcionarios reconocidos" durante los seis (6) meses anteriores, la cual estará a cargo del Comité de Incentivos.

2. Nivel autónomo de reconocimiento por méritos propios: Es una distinción extraordinaria, no obligatoria, que será otorgada con una periodicidad no inferior a un (1) año por el Comité de Incentivos, cuando a su juicio existan aportes meritorios de un servidor en beneficio de la UPME, de la sociedad y del país en general.

CAPITULO III

Criterios de selección

Artículo 4°. Criterios de selección. Las diferentes dependencias competentes deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

4.1 Resultados: Consisten en los logros laborales alcanzados por un servidor mensualmente en cumplimiento de los objetivos previamente concertados con su jefe inmediato.

en.



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA

RESOLUCION No. 0552

(07 JUN. 2006)

"Por la cual adopta el programa de Estímulos por Gestión de los funcionarios de la UPME"

4.2 Creatividad: Capacidad práctica para visualizar, prever, generar, proponer y llevar a cabo nuevas ideas de mejoramiento en procesos o procedimientos para el logro de los objetivos institucionales.

4.3 Cumplimiento de horario: El funcionario postulado deberá ser ejemplo de puntualidad en el cumplimiento de las normas establecidas.

4.4 Orden y aseo: Mantenimiento adecuado de su puesto de trabajo y de todos los elementos de su ámbito laboral, de la dependencia y de la entidad, y

4.5 Pautas de comportamiento: Enmarcados en el respeto como valor institucional en todas sus manifestaciones oficiales.

Los anteriores criterios pueden o no ser concurrentes en todos los casos, pero siempre deberá tenerse en cuenta la obtención de resultados sobresalientes.

CAPITULO IV

Procedimiento para la selección

Artículo 5º. Procedimiento para el nivel de reconocimiento por gestión. El procedimiento para el reconocimiento por gestión en los niveles de que trata el artículo 3º de la presente resolución es la siguiente:

5.1 Servidor Público reconocido:

5.1.1 Dentro de los cinco (5) primeros días siguientes al vencimiento de cada mes, los servidores de cada dependencia postularán a un (1) servidor público como candidato para la obtención de la mención de "Servidor Público Reconocido", quien será nominado con base en la gestión del mes y los criterios establecidos en esta resolución.

5.1.2 El equipo de trabajo de la dependencia avalará o no el " Servidor Público Reconocido " postulado.

5.1.3 El jefe de la dependencia hará constar los resultados que dieron lugar a la postulación del " Servidor Público Reconocido " y remitirá al Comité de Dirección la novedad de la elección, con la constancia respectiva, el siguiente día hábil a la elección.

5.1.4 Posteriormente, el Comité de Dirección proyectará para la firma del Director General una mención de felicitación dirigida al funcionario elegido por cada



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA

RESOLUCION No. 0552

(07 JUN. 2006)

"Por la cual adopta el programa de Estímulos por Gestión de los funcionarios de la UPME"

dependencia, con copia a la hoja de vida, mención que deberá ser formalizada dentro de los tres (3) primeros días siguientes a la elección, y

5.1.5 El Grupo de Talento Humano llevará un archivo de los " Servidores Públicos Reconocidos" y de las constancias que avalan sus resultados.

PARÁGRAFO. Entiéndase como jefe de dependencia a todo servidor con personal a cargo. El Director General hará la postulación en cuanto a Secretario General, Subdirectores, Asesores, Profesionales y demás personal asignado directamente a su Despacho;

.5.2 Servidor Público sobresaliente.

La escogencia del "Servidor Público sobresaliente" será competencia del Comité de Incentivos.

5.2.1 El Grupo de Talento Humano suministrará al Comité de Incentivos la relación de los " Servidores Públicos reconocidos" por cada dependencia durante los seis (6) meses anteriores, acompañada de las constancias de resultados expedidas por los jefes correspondientes.

5.2.2 El Comité de Incentivos, escogerá en sus sesiones ordinarias de los meses de Julio y Enero de cada año, entre los "Servidores públicos reconocidos" en los meses precedentes, un único servidor para toda la Unidad, quien se estimulará como "Servidor Público Sobresaliente" del semestre, y

5.2.3 El Grupo de Talento Humano proyectará para la firma del Director General una mención de felicitación dirigida al funcionario elegido, con copia a la hoja de vida.

5.3 Servidor Público Destacado:

"El Comité de Incentivos podrá otorgar, con una periodicidad no inferior a un (1) año, un reconocimiento por méritos propios, cuando a su juicio existan aportes extraordinarios y meritorios de un servidor en beneficio de la UPME, de la sociedad y del país en general, previa constancia del superior inmediato que el candidato cumple adecuadamente con sus obligaciones laborales y observa una conducta oficial intachable. Para tal efecto el Comité realizará la elección señalando de manera concreta la labor y mérito extraordinario por el cual produce la mención y señalará, así mismo, de manera inmediata, el o los incentivos que estime convenientes con base en los establecidos reglamentariamente.



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA

RESOLUCION No. 0552

(07 JUN. 2006)

"Por la cual adopta el programa de Estímulos por Gestión de los funcionarios de la UPME"

CAPITULO V

Estímulos de gestión

Artículo 6º. Estímulos. Será función del Comité de Incentivos, la asignación directa de los siguientes estímulos, con base en los recursos disponibles:

1. Capacitación formal y no formal.
2. Reconocimiento público.
3. Orden de publicación de trabajos.
4. Orden de suministro de tiquetes aéreos.
5. Permiso remunerado hasta por tres (3) días.

Así mismo, el Comité podrá sugerir al Director General el otorgamiento de los siguientes estímulos, de acuerdo a los requerimientos internos, decisión que no será vinculante para el Director:

1. Comisión para proyectos especiales dentro y fuera de la entidad, siempre y cuando contribuya al logro de los objetivos institucionales.
2. Comisiones especiales.
3. Encargos de empleos de superior jerarquía, siempre y cuando reúna los requisitos para su desempeño. En sus sesiones ordinarias de los meses de Julio y Enero de cada año, el Comité otorgará o recomendará, según corresponda, uno o varios estímulos al "Servidor Público sobresaliente" del semestre correspondiente, así como a los "Servidores Públicos reconocidos" que, a juicio del citado Comité, se hayan destacado en la obtención de sus resultados.

Para efectos de asignación de estímulos, el Comité contará con la opinión del destinatario de los mismos.

PARÁGRAFO. Estímulos de capacitación formal. De conformidad con los parámetros establecidos en la Resolución No. 0752 de diciembre 20 de 2004, actualizada mediante Resolución No. 0525 de mayo 25 de 2006, el Comité de Incentivos, señalará las políticas, requisitos, necesidades, perfiles y metas para el establecimiento del Programa de Estímulos por Capacitación Formal.

En atención a la mejor administración de recursos, el Comité establecerá una convocatoria para el otorgamiento de capacitación formal restringida a los programas académicos que guarden relación con las funciones misionales y de apoyo de la UPME, señalando el presupuesto disponible y teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

Programas académicos, plazo de inscripción, presupuesto disponible y valor asignable a los seleccionados. A la convocatoria podrán aspirar anualmente o con la periodicidad que estime el Comité, todos los funcionarios que hayan obtenido como mínimo uno cualquiera de los niveles de Reconocimiento por



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA

RESOLUCION No. 0552

(07 JUN. 2006)

"Por la cual adopta el programa de Estímulos por Gestión de los funcionarios de la UPME"

Gestión. Una vez inscritos los aspirantes a la convocatoria, en sesión ordinaria o extraordinaria, el Comité asignará los estímulos por capacitación formal, en el país o en el exterior, a quienes cumplan con los parámetros de la convocatoria.

La asignación del estímulo en cada caso concreto será decisión del Comité y se adjudicará hasta el agotamiento de los recursos disponibles. La implementación del estímulo quedará regulada por los parámetros de la Resolución del de de 2006.

Artículo 7º. Validez. El estímulo asignado por el comité de Incentivos, deberá ser utilizado dentro del plazo que para el efecto señale el Comité y durante la vigencia respectiva."

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y será dada a conocer a los empleados y funcionarios de la UPME mediante la Intranet y jornadas de capacitación adelantadas por el empleado encargado de funciones de Talento Humano de la Secretaría General.

PUBLÍQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D. C., a de de 2006. 07 JUN. 2006

CARLOS ARTURO FLOREZ PIEDRAHITA
Director General

ASP/