

RESOLUCIÓN NÚMERO **00000411** DE **06 MAR 2019**

“Por la cual se adopta el plan de Incentivos Institucionales de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2019”

EL DIRECTOR DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA

En ejercicio de las facultades establecidas en el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 4181 de 2011 y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 13 establece el sistema de estímulos para los empleados del estado, *“el cual estará 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 y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”*

Que el artículo 19 del mencionado Decreto determina que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente programas de incentivos.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, los programas de incentivos deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece 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 1083 de 2015 en sus artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 establece que el jefe de cada entidad adoptará el plan de incentivos con el fin de otorgar reconocimientos por el buen desempeño y propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, plan en el cual se señalarán 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. Asimismo, indica que el plan de incentivos se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

Que, con base a la normatividad existente, el Grupo de Talento Humano elaboró el Plan de Incentivos Institucionales 2019, documento que se incorpora como parte integral de esta Resolución.

Que el plan de Incentivos Institucionales fue puesto a consideración y análisis de los miembros principales de la Comisión de Personal, mediante correo electrónico, el día 28 de febrero de 2019, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, donde se dio un plazo hasta el 1 de marzo para hacer objeciones, termino en el cual no se presentó ninguna.



"Por la cual se adopta el plan de Incentivos Institucionales de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2019"

Que se hace necesario adoptar el Programa de Incentivos Institucionales de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2019, con el propósito de reconocer el excelente desempeño de los funcionarios y su contribución al cumplimiento de los resultados institucionales.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1º. Adoptar el Plan de Incentivos institucionales para los servidores públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2019, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTICULO 2º. El plan institucional Incentivos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, será ejecutado y evaluado por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de esta entidad, con el apoyo de la Comisión de Personal y el Comité de Incentivos.

ARTÍCULO 3º. La presente resolución y el documento del plan de incentivos institucionales deberán ser publicados en la página web o intranet de la entidad.

ARTÍCULO 4º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C.,

06 MAR 2019


NICOLAS DEL CASTILLO PIEDRAHITA
Director General

Elaboró: Luisa Fernanda Salazar/ Profesional Especializado Talento Humano
Revisó: Martha Mogollón Sánchez / Coordinadora del Grupo de Talento Humano 



CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	06 de Marzo 2019	Primera Versión del Documento

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Original firmada en la Oficina de Planeación o quien haga sus veces Luisa Fernanda Salazar Profesional Especializado 13	Original firmada en la Oficina de Planeación o quien haga sus veces Martha Janeth Mogollón Coordinadora de Talento Humano	Original firmada en la Oficina de Planeación o quien haga sus veces Daniel Ariza Heredia Secretario General

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	GENERALIDADES	3
2.1	OBJETIVO	3
2.1.1	Objetivo General.....	3
2.1.2	Objetivos Específicos.....	3
2.2	ALCANCE.....	3
2.3	GLOSARIO.....	4
3.	FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN LEGAL	4
4.	BENEFICIARIOS.....	5
5.	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS	5
6.	PLAN DE TRABAJO.....	6
7.	CRONOGRAMA	7

1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día entidades públicas como la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca- AUNAP, implementa dentro de su sistema de estímulos, el plan de incentivos, el cual busca otorgar reconocimiento por el buen desempeño, impulsando así una cultura organizacional orientada al compromiso, la motivación, la productividad y a la eficiencia.

Para diseñar y estructurar el plan de incentivos 2019 y las actividades a incluir en este, se tuvo en cuenta la normatividad existente en la materia y siguiendo esta se resaltarán a los mejores funcionarios de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, el mejor de libre nombramiento y remoción y al mejor equipo de trabajo, para así motivarlos a tener un desempeño con estándares de excelencia y a estar comprometidos con cada una de las metas que establezca la entidad.

En el presente documento se indica los objetivos establecidos en este plan, la fundamentación legal que soporta los incentivos en el sector público, los beneficiarios, los principios fundamentales del sistema de estímulos y el plan de trabajo a desarrollar.

2. GENERALIDADES

2.1 OBJETIVO

2.1.1 Objetivo General

Diseñar y ejecutar el Programa de incentivos de la AUNAP, vigencia 2019, con el fin de motivar a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa a tener un excelente desempeño y a estar comprometidos con las metas de la entidad

2.1.2 Objetivos Específicos

- Otorgar incentivos que estimulen el desempeño efectivo y eficiente de los servidores públicos de la AUNAP a través de incentivos.

2.2 ALCANCE

Este plan de incentivos inicia con el diseño del plan de incentivos y finaliza con la elección y reconocimiento de los mejores funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción por cada uno de los niveles jerárquicos.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

2.3 GLOSARIO

Incentivos: Son estímulos que inducen a un empleado a actuar con un alto nivel de desempeño no solo de manera individual sino grupal.

3. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN LEGAL

El Programa de incentivos de esta vigencia cuenta con el siguiente sustento legal:

Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el código disciplinario único

En el título IV, artículo 33, numeral 5 del mismo artículo indica que los funcionarios tienen derecho a “disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”.

Es de aclarar que, a partir del 28 de mayo de 2019, la ley 734 de 2002 es derogada y empieza a regir la ley 1952 del 28 de enero de 2019, la cual establece en su título IV, artículo 37, numeral 5, lo antes mencionado de la ley 734 de 2002.

Decreto 1567 de 1998: *Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*

El Decreto 1567 de 1998, artículo 13, establece el sistema de estímulos, el cual estará 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 y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Asimismo, en los artículos 26 y 30 de este decreto, se establece que los programas de incentivos deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, de los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción.

Ley 909 de 2004: *Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

El párrafo del artículo 36 indica que para 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 como el de incentivos.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

El Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.8 establece que 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.

En cuanto al artículo 2.2.10.9 del mencionado Decreto indica que “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.” No obstante, en la fijación de los incentivos se debe tener en cuenta los recursos institucionales disponibles.

4. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de los incentivos serán los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de AUNAP.

5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS

Con base al Artículo 15 del decreto 1567 de 1998, la AUNAP fundamentará su sistema de estímulos en los siguientes principios:

- a. Humanización del trabajo. Brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus dimensiones cognitivas, efectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal
- b. Equidad y justicia: 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.
- c. Sinergia: Todo estímulo debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo
- d. Objetividad y transparencia: El programa de bienestar e incentivos estará basado en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la AUNAP
- e. Coherencia: La AUNAP deberá cumplir con lo establecido en el programa de bienestar e incentivos

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

- f. Articulación: Se integrarán acciones que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los funcionarios.

6. PLAN DE TRABAJO

De conformidad con la normativa vigente y con el fin de reconocer el buen desempeño de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se tiene previsto otorgar para la vigencia 2019 los siguientes incentivos no pecuniarios, conforme a los recursos disponibles para hacerlos efectivos:

1. Reconocimiento Público otorgado al mejor funcionario de carrera sin importar su nivel jerárquico y al mejor por cada nivel jerárquico, así como al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción y al mejor equipo de trabajo, los cuales serán elegidos por el comité de incentivos de la entidad. Es de anotar que quienes acceden a estas distinciones se les proporcionará una certificación el cual se anexará a la hoja de vida del servidor público y será de conocimiento público.
2. Encargos y comisiones, conforme a los requisitos establecidos en la normativa vigente en la materia.

Para acceder a los incentivos anteriormente establecidos, los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción deberán acreditar un tiempo de servicio continuo en la AUNAP no inferior a un (1) año, no haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección y, acreditar nivel sobresaliente en la última evaluación definitiva del desempeño u acuerdo de gestión, según el sistema de evaluación que sea aplicable al funcionario.

La elección del mejor equipo de trabajo se hará conforme a los resultados finales de las auditorias que hace el servidor público con funciones en control interno, a cada una de las áreas o dependencias del año inmediatamente anterior.

Es de anotar que las actividades establecidas dentro del plan de incentivos se harán siguiendo como base el cronograma mostrado en el Anexo 1, sin embargo, este podrá estar sujeto a modificaciones.

Es importante aclarar que debido a que no se cuenta con recursos presupuestales en la entidad para reconocer incentivos pecuniarios tanto para funcionarios de manera individual como para los equipos de trabajo, este reconocimiento será **NO PECUNIARIO**.

7. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1. Formulación del plan de incentivos 2019	Secretaria General-Grupo de Talento Humano												
2. Aprobación del plan incentivos	Secretaria General-Grupo de Talento Humano-Comisión de Personal												
3. Modificación parcial de la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												
4. Actividades sobre incentivos	Comité de incentivos y Secretaría General, Grupo de Talento												