

RESOLUCIÓN NÚMERO 00944 DE 26 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014”

EL DIRECTOR DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA – AUNAP

En ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 y el numeral 10 del artículo 11 del Decreto 4181 de 2011 y

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto 1567 de 1998, *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, en sus artículos 26 y 29 señala que el plan de incentivos deberá orientarse a reconocer o premiar los resultados del desempeño individual y de equipos de trabajos en niveles de excelencia. Así mismo, el artículo 30 del mismo decreto indica que el reconocimiento se podrá hacer a través de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, de los cuales tendrán derecho todos los empleados de carrera así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el párrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004 establece que las entidades deberán implementar programas de incentivos, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor para así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que según el artículo 2.2.10.9. del Decreto 1083 de 2015, el jefe de cada entidad con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos, 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 es necesario resaltar que los artículos 31 y 32 del Decreto 1567 de 1998 indican que los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos de hasta cuarenta (40) salarios mínimo mensual legales vigentes, que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. En cuanto, los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Es de anotar que dichos artículos también mencionan que para los equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios.

Que según lo establecido en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, el nivel de excelencia de los empleados para otorgar los incentivos se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. Además, conforme al párrafo del mismo artículo, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista, es decir acuerdos de gestión (artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083) y los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera, es decir evaluación de desempeño laboral. Así mismo,

“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014”

el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 indica que el nivel de excelencia 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.

Que la AUNAP, a través de la Resolución 0066 del 30 de enero de 2019, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC mediante el Acuerdo No. CNSC — 20181000006176, así como los medios e instrumentos que esta entidad definió para la evaluación de empleados con derechos de carrera y en periodo de prueba. Es de anotar, que en parágrafo 1 del artículo 1 de dicha resolución también se estableció que, los empleados de libre nombramiento y remoción que no fueran de gerencia pública, serían evaluados de la misma forma.

Que el artículo 10 del Acuerdo No. CNSC — 20181000006176 estableció que, el nivel más alto de calificación, es el sobresaliente, el cual abarca rango en la evaluación definitiva mayor o igual al 90%. Asimismo, mediante el artículo 12 del acuerdo, se establece que una calificación sobresaliente permite el acceso a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad, dentro del cual se encuentra los planes de incentivos. Debido a lo anterior, se infiere que el nivel de excelencia en las evaluaciones de desempeño de que trata el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, es el nivel sobresaliente.

Que con el fin de poder escoger a los mejores funcionarios de la AUNAP, se proyectó la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014, la cual crea el comité de incentivos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca —AUNAP y establece quienes son sus miembros, las funciones del mismo, el procedimiento de selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción y los incentivos no pecuniarios que se podrán conceder, así como los requisitos para ser beneficiario de estos.

Que mediante el artículo 3° de la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014, se establecen las funciones del comité de Incentivos, dentro de las cuales está “seleccionar anualmente 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”. Asimismo, mediante el artículo 5 de la anterior resolución se establece el procedimiento de selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, dentro del cual se indica pautas como que, para la elección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción se tendrá en cuenta, por una parte, haber obtenido evaluación del desempeño igual o superior al 96% y, por otra, la evaluación de los acuerdos de gestión, para aquellos que los suscriben. Así mismo, indica que el comité de incentivos se reunirá dentro de los primeros cinco (5) días del mes de noviembre y que el Director General de la AUNAP en acto público, proclamará y premiará los servidores públicos seleccionados, en los primeros días del mes de diciembre.

Que con el fin de incentivar a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y establecer iguales condiciones que los funcionarios de carrera, se hace necesario elegir no solo al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción de la entidad sino a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico, así mismo se hace preciso establecer que para ser elegidos como mejores funcionarios, se debe tener un porcentaje de evaluación de desempeño definitivo igual o superior al 90%, que es el rango que conforme al Acuerdo No. CNSC 20181000006176, está el nivel sobresaliente. Por lo anterior, se hace necesario modificar los artículos 3 y 5 de la Resolución 1261 de 2014, en estos puntos.



“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014”

Por otra parte, a través de la Resolución 000735 de 22 de abril de 2020 se adoptó el cronograma de trabajo a desarrollar del plan de bienestar e incentivos 2020, en donde se indica que el reconocimiento a los mejores funcionarios y equipo se hará en el mes de Junio, concordante con la fecha instaurada para el día nacional del servidor público según Decreto 1083 de 2015. Sin embargo, según la resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014, artículo 5, se establece que el comité de incentivos se reunirá para seleccionar a los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, dentro de los cinco (5) días del mes de noviembre y, el Director General proclamará y premiará los servidores públicos seleccionados en acto público en el mes de diciembre; por lo que para cumplir con el cronograma establecido en el plan de bienestar e incentivos, se hace necesario modificar este punto dentro de la resolución citada.

Adicionalmente, con el fin de cumplir con uno de los parámetros establecidos por el MIPG, es necesario incluir incentivos para equipos de trabajo de excelencia por lo que se hace necesario establecer el procedimiento y las condiciones para la elección así como incluir dentro de las funciones del comité de incentivos ser miembro evaluador de los proyectos presentados por los equipos, por lo que se requiere modificar el artículo 3 y adicionar a la Resolución 1261 de 2014 un artículo que contenga lo anterior.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Modificar parcialmente el artículo 3 de la Resolución *1261 del 3 de septiembre de 2014*, el cual quedará así:

Son funciones del Comité de Incentivos las siguientes:

1. Seleccionar anualmente al mejor empleado de carrera de la entidad, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción y a los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción en cada nivel jerárquico.
2. Ser parte del comité evaluador para la elección de los mejores equipos de trabajo y elegir de verlo necesario, un miembro evaluador adicional con las habilidades técnicas necesarias.
3. Dirimir los empates que se presenten tanto en el proceso de selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción como en la elección de los mejores equipos de trabajo.
4. Definir los incentivos que se asignarán a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo.

Parágrafo. Serán funciones de la secretaria del Comité de Incentivos convocar a reunión a todos los miembros del mismo, elaborar las respectivas actas y comunicar a los interesados las decisiones del Comité.

ARTÍCULO 2º. Modificar el artículo 5 de la Resolución *1261 del 3 de septiembre de 2014*, el cual quedará así:

El procedimiento de selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción será el siguiente:

1. El Grupo de Talento Humano presentará al Comité de Incentivos el listado de los funcionarios que cumplen con los requisitos para poder ser elegidos los mejores funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción en cada uno de los niveles jerárquicos. Es de anotar



“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014”

que para determinar el nivel de excelencia de los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción que no ocupan cargos gerenciales, se hará con base al resultado de la evaluación de desempeño laboral definitiva, la cual debe estar en un nivel sobresaliente (nivel de desempeño más alto, mayor o igual al 90%); en cuanto para los funcionarios de libre nombramiento y remoción del nivel gerencial se hará con base al acuerdo de gestión final, el cual deberá tener una calificación enmarcada dentro del ranco de desempeño sobresaliente, es decir entre el 101 a 105%.

2. El Comité se reunirá, revisará la información entregada por el grupo de talento humano y procederá a seleccionar por votación a los mejores funcionarios de cada nivel jerárquico según la naturaleza del empleo (libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa). Como criterios adicionales para la selección de los mejores empleados se tendrá en cuenta la buena actitud frente al trabajo y a sus compañeros, el compromiso y sentido de pertenencia con la entidad.
3. Posteriormente, el comité determinará el mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, quienes serán los que tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.
4. En el evento de presentarse empate en la votación para elegir el primer lugar de cualquiera de las categorías a premiar, el Comité llevará a cabo una nueva votación con solo los funcionarios empatados, en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la AUNAP y la participación en las actividades de bienestar social y capacitación desarrolladas. Quien tenga la mayor votación será elegido(a). Es de anotar que, en caso de persistir el empate, el comité lo derimirá mediante sistema de balotas.
5. Una vez se tenga la elección de los mejores funcionarios en cada una de las categorías, se procederá a levantar acta, de la cual servirá de sustento para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Director General de la Autoridad Nacional de Acuicultura y pesca-AUNAP se formalice la selección.
6. A los funcionarios elegidos se les otorgará alguno de los incentivos establecidos por el comité de incentivos, señalados en el artículo 7 de la resolución 1261 de 2014.

Parágrafo: El Comité de incentivos deberá aplicar todo el procedimiento anteriormente descrito a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 3°. El procedimiento de selección de los mejores equipos de trabajo de la AUNAP será el siguiente:

1. Se convocará a todos los funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción para que postulen los proyectos institucionales¹ desarrollados y concluidos por sus equipos de trabajo en el año inmediatamente anterior. Entiéndase equipo de trabajo como el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Es de anotar que los integrantes de los equipos de trabajo, deben ser dos o más funcionarios de carrera y/o libre nombramiento y remoción que pertenezcan a una misma dependencia o de distinta dependencia de la entidad.

¹ Proyecto: Idea desarrollada que se realizó en un modo determinado y empleando un conjunto de medios necesarios para el cumplimiento de planes y objetivos institucionales



“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014”

2. Cada equipo de trabajo deberá inscribir su proyecto y para ello debe presentar por escrito (máximo 5 hojas) al correo de la coordinación del grupo de Talento Humano, con una descripción del mismo, sus objetivos, los resultados obtenidos, adjuntando las evidencias que lo demuestran y de la misma forma se debe indicar los aportes que este tuvo en el mejoramiento del servicio que ofrece la entidad. Asimismo, el escrito deberá señalar el líder o coordinador del proyecto, los miembros del equipo y los aportes efectuados por cada uno de ellos. Es de aclarar que un funcionario solo podrá formar parte de un equipo de trabajo y por equipo solo se podrá inscribir un proyecto. Adicionalmente, en el caso que alguno de los miembros del Comité Evaluador, haga parte de un equipo de trabajo, lo deberá poner en conocimiento del Comité de incentivos mediante comunicación escrita y se declarará impedido de participar en la evaluación.
3. Una vez hecha la inscripción del proyecto, el grupo de Talento Humano verificará que los equipos de trabajo y sus proyectos cumplan con las condiciones descritas anteriormente y que además, los integrantes de los mismos cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014.
4. Posterior a la inscripción los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos deberán efectuar sustentación pública del proyecto ante los funcionarios de la entidad y ante el comité evaluador, en donde exponga su desempeño, logros e impactos.
5. El equipo evaluador será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación y deberá evaluar como mínimo los resultados del trabajo en equipo, la calidad del proyecto, efectos en el mejoramiento del servicio, la eficiencia con la que se realizó la labor y el funcionamiento como equipo de trabajo. Con el fin de garantizar imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos, el equipo evaluador estará conformado principalmente por el comité de incentivos, el cual es multidisciplinario y conoce muchos de los planes y objetivos estratégicos manejados por la entidad. Es de aclarar que, en el caso que el comité de incentivos al leer el documento allegado por cada uno de los equipos inscritos considere que es necesario un miembro adicional para el equipo evaluador, que aporte su conocimiento técnico, lo podrá designar y este podrá ser funcionario o experto externo, pero deberá hacerlo antes de la sustentación pública de los proyectos.
6. Los tres mejores equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. Es de aclarar que podrá declararse desierta la elección, en el evento que el equipo evaluador considere que ninguno de los equipos de trabajo presentó un proyecto que cumpliera con el nivel mínimo de excelencia, es decir una calificación promediada mayor a cuatro (4). Los resultados del proceso de elección de los mejores equipos será consignado en acta, la cual deberá ser firmada por todos los miembros del Comité Evaluador y deberá ser entregada al grupo de Talento Humano a más tardar, a los tres días hábiles siguientes a la sustentación pública de los proyectos.
7. En caso de presentarse empate en alguna de las posiciones, se definirá por sorteo, el cual será realizado en presencia de los líderes de los equipos empatados o de quien estos designen.
8. El Director General, mediante acto administrativo asignará al mejor equipo de trabajo de la entidad, el incentivo pecuniario establecido y para el segundo y tercer lugar los incentivos no pecuniarios. En caso de que para la vigencia no se haya designado rubro para los incentivos pecuniarios, los tres mejores equipos recibirán incentivos no pecuniarios.



“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014”

Paragrafo 1. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios o no pecuniarios a los equipos de trabajo, será el 30 de noviembre de cada año.

Paragrafo 2. En caso de haber incentivos pecuniarios, el premio deberá partirse en partes iguales entre los miembros del equipo de trabajo.

ARTÍCULO 4°. Los incentivos no pecuniarios establecidos en el artículo 7º de la Resolución 1261 del 3 de septiembre de 2014, no solo se podrán otorgar al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, sino también a los mejores equipos de trabajo de la entidad.

ARTÍCULO 5°. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C.,



NICOLÁS DEL CASTILLO PIEDRAHITA
Director General

Elaboró: Luisa Fernanda Salazar Camacho/ Profesional Especializado 13/ Talento Humano. *Luisa Fernanda Salazar*
Revisó: Paola Andrea Mora Quintero / Coordinadora del Grupo de Talento Humano. *PA*
V.B. Daniel Ariza Heredia / Secretario General. *DAH*

