

## LINEAMIENTOS PARA EL PLAN DE INCENTIVOS 2018

La Comisión de Regulación de Energía y Gas CREG, con el ánimo de promover acciones orientadas a una cultura de trabajo orientada a la calidad, la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo y en cumplimiento del marco legal para otorgar reconocimiento por el buen desempeño y los niveles de excelencia de los equipos de trabajo, establece los siguientes lineamientos para el Plan de Estímulos e Incentivos:

### 1. OBJETIVO

Dar a conocer los lineamientos para el otorgamiento de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos para reconocer, premiar y promover el desempeño en el nivel sobresaliente y motivar el compromiso de sus funcionarios.

### 2. REFERENCIAS NORMATIVAS

Constitución Política  
Ley 909 de 2004  
Decreto 1567 de 1998  
Decreto 1083 de 2015

### 3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE INCENTIVOS

#### 3.1 Fines del Plan de Incentivos

- Incrementar niveles de eficiencia, calidad, satisfacción y bienestar de los funcionarios.
- Estimular el trabajo colaborativo, la innovación y la gestión del conocimiento.

- Fortalecer el compromiso institucional en coherencia con los principios y valores del Código de Ética.

### 3.2 Población objeto

- Todos los funcionarios son objeto de los estímulos descritos en el anexo técnico N° 1 que serán incluidos como parte del Plan Anual de Bienestar.
- Todos los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con calificaciones sobresalientes.
- Los funcionarios del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido calificado como sobresaliente con base en la evaluación definitiva resultante de la evaluación del desempeño.

### 3.3 Responsables del Plan de Incentivos

La Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano tiene la responsabilidad de:

- ✓ Diseñar y proponer el plan de incentivos
- ✓ Gestionar el plan de estímulos e incentivos
- ✓ Hacer evaluación y seguimiento al plan de incentivos
- ✓ Coordinar con el Comité de Gestión y Desempeño Institucional el otorgamiento y reconocimiento de los incentivos.

El Comité de Desarrollo Administrativo tiene como labor definir criterios de desempate, procedimientos e instrumentos para elegir a los mejores funcionarios públicos y equipos de trabajo.

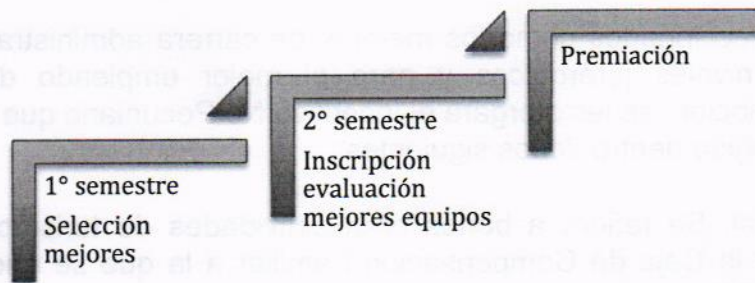
Este Comité estará integrado por:

- ✓ Director Ejecutivo quien lo presidirá
- ✓ Subdirector Administrativo y Financiero
- ✓ Responsable de Planeación
- ✓ Responsable de Tecnologías de la Información
- ✓ Responsable de Control Interno (con voz y sin voto).

### 3.4 Periodicidad

El responsable de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, proyectará anualmente el plan de incentivos y el Comité de Desarrollo Administrativo evaluará, definirá y premiará a los mejores funcionarios y equipos de trabajo, que considere cumplan con los requisitos y que han contribuido al cumplimiento de los objetivos definidos en el plan de acción.

Durante el primer trimestre de cada año Talento Humano realizará el proceso para la selección de los mejores funcionarios con base en los resultados de la evaluación del desempeño y en el segundo semestre se realizará el proceso de inscripción, evaluación y elección del mejor equipo de trabajo.



## 4. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Los funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción podrán ser seleccionados como el mejor funcionario con el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Tener un tiempo de servicio en la Entidad mayor de un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Los funcionarios deberán acreditar nivel sobresaliente correspondiente al periodo inmediatamente anterior.

Talento Humano consolidará los resultados de la última evaluación del desempeño y de allí se seleccionará a los funcionarios que hayan obtenido el mayor puntaje.

#### 4.1 Nivel sobresaliente

El nivel sobresaliente se alcanza cuando el empleado obtiene en la evaluación del desempeño individual un resultado igual o superior al 95%.

#### 4.2 Desempates

El Comité de Desarrollo Administrativo definirá los criterios para dirimir los empates que durante el proceso se puedan presentar considerando aspectos como: i) Valor agregado y ii) Mejora en el servicio.

#### 4.3 Oferta Incentivos

Los funcionarios seleccionados como los mejores de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos y para el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, se les otorgará el Incentivo No Pecuniario que sea de su preferencia, escogido dentro de los siguientes:

- Turismo social. Se refiere a bonos para actividades de turismo social ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliada la CREG.
- Bienes o servicios: Se refiere a la entrega de bonos redimibles en bienes o servicios que puedan obtenerse con la Caja de Compensación Familiar CAFAM o millas para un pasaje redimible con la empresa de pasajes.
- Programas de educación formal o de educación para el desarrollo del talento humano. Se incluirá como parte del plan de capacitación para cada vigencia para realizarse a través de convenios, alianzas y/o plan de capacitación.

#### 4.4 Monto de los incentivos

El monto de cada uno de los incentivos no pecuniarios para el desempeño individual por evaluación de desempeño sobresaliente será equivalente a un monto de hasta dos (2) SMLMV.

## 5. SELECCIÓN MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Se entenderá por equipo de trabajo 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. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser de un mismo proceso o de diferentes procesos.

### 5.1 Requisitos

- El equipo de trabajo estará conformado por un mínimo de dos (2) y máximo de cuatro (4) personas, que deberán ser empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- No podrá participar un mismo integrante en diferentes equipos de trabajo.
- Los funcionarios de los equipos de trabajo deberán reunir los mismos requisitos señalados para el otorgamiento de incentivos de desempeño individual.
- Presentar un proyecto que cumpla con los parámetros de calidad y genere valor agregado al desarrollo de la misión de la CREG, no debe incluir aspectos del normal desempeño de las actividades propias del proceso.

### 5.2 Convocatoria

Todos los interesados en participar postularán los trabajos que hayan realizado en equipo en cuyo desarrollo consideren que han alcanzado el nivel sobresaliente<sup>1</sup>. La inscripción se adelantará a través de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera mediante la ficha técnica de inscripción que para tal fin se establezca.

<sup>1</sup> Desempeño sobresaliente del equipo de trabajo en el desarrollo del proyecto que se caracteriza por resultados medibles, excelente calidad del trabajo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, una significativa eficiencia, motivación y satisfacción de sus integrantes. El nivel sobresaliente se alcanza con una calificación igual o superior al 95% de la escala de evaluación que se esté utilizando.



Los proyectos o trabajos deberán cumplir los requisitos que se describen a continuación:

- a) El proyecto inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- b) En caso de que el proyecto demande mayor tiempo para su desarrollo, máximo podrá contemplar dos vigencias y en tal caso se deberán señalar las etapas, fases o metas que se ejecutarán, teniendo en cuenta que las fases previstas para su desarrollo y ejecución dentro de la vigencia a evaluar deberán cumplirse en el 100% al momento de la inscripción para tener la opción de ser premiado.
- c) Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la CREG, teniendo en cuenta las líneas definidas en el plan de acción institucional<sup>2</sup>.
- d) El tema de los proyectos debe ser desarrollado exclusivamente por los miembros del equipo de trabajo conformado e inscrito.

### 5.3 Cronograma

Talento Humano publicará el cronograma a más tardar el 15 de febrero de cada año<sup>3</sup>.

### 5.4 Equipo Evaluador

El equipo evaluador será el Comité de Expertos o el que ellos designen, teniendo en cuenta la idoneidad de sus miembros para evaluar los trabajos. Podrán designarse evaluadores externos a la CREG si el Comité lo considera pertinente.

### 5.5 Sustentación

De acuerdo con la normatividad vigente, los proyectos deben sustentarse en audiencia pública y todos los integrantes del equipo deben participar.

### 5.6 Factores para la selección de mejores equipos

Los factores que serán considerados para la evaluación de los proyectos serán los siguientes:

<sup>2</sup> Revisar plan de acción institucional de cada vigencia.

<sup>3</sup> Cronograma 2018



FACTORES EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1. Formulación, viabilidad y resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación con las metas del Plan Estratégico, planes de acción institucional o agenda regulatoria.</li> <li>• Coherencia entre los objetivos planteados al inicio del proyecto y los resultados alcanzados.</li> </ul>	60 puntos
2. Sustentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio del tema</li> <li>• Funcionamiento del equipo de trabajo</li> <li>• Presentación del proyecto</li> </ul>	40 puntos

### 5.7 Premiación para equipos de trabajo

- Primer puesto: Incentivos pecuniarios de hasta seis (6) SMMLV- salarios mínimos mensuales vigentes.
- Segundo puesto: Incentivos no pecuniarios de hasta cuatro (4) SMMLV- salarios mínimos mensuales vigentes.
- Tercer puesto: Incentivos no pecuniarios de hasta dos (2) SMMLV- salarios mínimos mensuales vigentes.

Los funcionarios de segundo y tercer lugar podrán optar por alguna de las alternativas mencionadas en el numeral 4.3.

El presente plan de Bienestar fue aprobado en la sesión del Comité de Desarrollo Administrativo, como consta en el acta N° 1 del 31 de enero de 2018

## Anexo N° 1

Incentivos no sujetos a evaluación como parte de las políticas de equilibrio de vida personal y laboral.

### Disfruta medio día de cumpleaños

Disfruta medio día de cumpleaños. Se otorga medio día laboral en el mes correspondiente al cumpleaños. Por ejemplo, quien cumpla al finalizar el mes, podrá tomarlo en días laborales antes. El funcionario reportará a Talento Humano la fecha de su disfrute.

## Anexo 2. Cronograma 2018

		MARZO	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
ETAPA			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Socialización</b>																						
1	Inscripción de proyectos																					
2	Designación equipo evaluador																					
3	Entrega de proyectos																					
4	Calificación equipo evaluador																					
5	Sustentación pública																					
6	Calificación final de proyectos (calificación equipo evaluador + sustentación pública)																					
7	Publicación ganadores																					
8	Premiación																					

Aprobó: Germán Castro Ferreira  
Director Ejecutivo  
Revisó: Medardo Rodríguez Becerra  
Subdirector Administrativa y Financiera  
Elaboró: Ingrid Marcela Barrera Correa  
Profesional Especializado Grado 24

