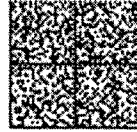


UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS



RESOLUCIÓN NÚMERO 445 DE 2016

"Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

En uso de sus facultades legales, en especial, las que le confiere el numeral 13 del artículo 9 del Decreto 4801 de 2011

CONSIDERANDO

Que el Decreto 1567 de 1998 establece la creación del sistema de estímulos para los empleados del estado, con el fin de garantizar que la gestión institucional se maneje en función del bienestar social de los empleados, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento misional.

Que se hace necesario señalar lo que establece el ordenamiento jurídico, frente al sistema de estímulos en dicho Decreto así:

Artículo 14°.- Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;
- b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
- d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Artículo 15°.- Fundamentos del Sistema de Estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- a. **Humanización del Trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b. **Equidad y Justicia.** Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá 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.** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”

valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;

- d. **Objetividad y Transparencia.** Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- e. **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- f. **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

Que es pertinente señalar a su vez que la Ley 734 de 2002, en su artículo 33 especifica:

“Es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales”

Que el Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar a los empleados, los mismos se implementarán a través de los programas de bienestar social.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.1 establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados, para lo cual deberán tener en cuenta:

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción programas vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Que el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.2 Parágrafo 2, establece como beneficiarios: para los efectos de artículo se entenderá por familia, cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Que es pertinente señalar a su vez, lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, así:

Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo del artículo 2.2.10.7. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Que respecto a los planes de incentivos el Decreto 1083 establece:

Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro 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.

Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente 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 empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

Parágrafo del artículo 2.2.10.9. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma o de distintas dependencias de la entidad.

Que respecto a su otorgamiento y procedimiento establece lo siguiente:

Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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 evaluación los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y 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.

Parágrafo del artículo 2.2.10.10. Desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados libre nombramiento y remoción evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así

d

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

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 Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan más alta calificación entre los seleccionados como los de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Que es pertinente señalar a su vez, lo establecido en los artículos 2.2.10.13, 2.2.10.14, 2.2.10.15, referentes a incentivos para equipos de trabajo así:

Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- a) El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- b) Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1, Artículo 2.2.10.15. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2, Artículo 2.2.10.15. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Que teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario derogar la Resolución No. 0695 de 2015, con la finalidad de establecer la reglamentación para los planes y programas de bienestar y los planes de incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Definiciones

- 1.1. SISTEMA DE ESTÍMULOS.** 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. (Fuente: Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998)
- 1.2. BIENESTAR LABORAL.** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia: así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, en la prestación del servicio.
- 1.3. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.** Programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- 1.4. CALIDAD DE VIDA LABORAL.** Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión.
- 1.5. CALIDAD DE VIDA.** Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

- 1.6. INCENTIVO.** Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado y adoptado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.
- 1.6.1. INCENTIVO PECUNIARIO.** Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo.
- 1.6.2. INCENTIVO NO PECUNIARIO.** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados individualmente por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.
- 1.7. RECONOCIMIENTO.** Se entiende la expresión de satisfacción de parte del Jefe, colegas, usuarios de servicios, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado.
- 1.8. CLIMA ORGANIZACIONAL.** Forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.
- 1.9. CULTURA ORGANIZACIONAL.** Conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento.
- 1.10. EFICACIA.** Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.
- 1.11. EFICIENCIA.** Maximización de resultados con el mejor uso de recursos.
- 1.12. EQUIPO DE TRABAJO.** 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.

CAPITULO II

Sistema de estímulos

Artículo 2º.- Fundamentos. Son principios esenciales que orientan el sistema de estímulos en la Unidad de Restitución, los fundamentados señalados en el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 15:

- a) **Humanización del trabajo.** Brindando oportunidad para que los funcionarios de la Unidad crezcan en todas sus dimensiones y desarrollen potencialidades creativas mejorando su desempeño laboral.
- b) **Equidad y justicia.** El principio reconocerá a todos los funcionarios en igualdad de condiciones para participar en los programas de bienestar.
- c) **Sinergia.** Busca que todo estímulo entregado beneficie a la Unidad en conjunto para la generación de valor, por lo tanto debe procurar el bienestar del conjunto de los funcionarios en relación con la contribución al cumplimiento de las metas.
- d) **Objetividad y transparencia.** Los procesos y decisiones en los programas de bienestar deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los mismos serán reconocidos por todos los funcionarios de la Unidad.
- e) **Coherencia.** Se busca que la Unidad desarrolle y cumpla los compromisos adquiridos en el sistema de estímulos a través de los programas de bienestar y el plan de incentivos.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

- f) **Articulación.** Se busca la motivación de los funcionarios integrando acciones a través de los programas que contribuyan paralelamente a la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales.

Artículo 2.1º.- Procedimiento: La Unidad organizará anualmente el programa de bienestar y el plan de incentivos, el cual deberá ser socializado a los colaboradores.

CAPITULO III

Programas de Bienestar

Artículo 3º.- Procedimiento. Cada año el Grupo de Talento y Desarrollo Humano deberá elaborar el programa de bienestar, teniendo en cuenta los lineamientos del DAFP, para ello elaborará un documento que deberá contener:

- a) Contextualización de la entidad y la población objetivo
- b) Objetivo general
- c) Objetivo específico
- d) Justificación y alcance
- e) Diagnóstico de necesidades
- f) Marco Teórico (Programas de protección y servicios sociales, programas de calidad de vida laboral)
- g) Sistema de seguimiento y medición

Artículo 3.1º.- Componentes del programa de bienestar. El programa de bienestar estará conformado por los Programas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral, para esto cada año la Unidad deberá organizar programas en las siguientes áreas:

Artículo 3.1.1 – Programas de bienestar de protección y servicios sociales.

- a) Deportivos, recreativos y vacacionales
- a) Artísticos y culturales
- b) Promoción y prevención de la salud
- c) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- d) Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional de Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Artículo 3.1.2 – Programas de calidad de vida laboral.

- a) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- b) Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- c) Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
- d) Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- e) Fortalecer el trabajo en equipo

Artículo 3.2º.- Beneficiarios. Los programas de bienestar aplican para el funcionario de la Unidad, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

Artículos 3.3°.- Obligaciones de los funcionarios. Los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras están obligados a:

- a) Realizar la inscripción en las actividades que desea participar las cuales fueron programadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades, o en las que se señale son necesarias para mitigar riesgos laborales o mejorar ambientes laborales.
- b) Participar en las actividades en las cuales se inscribió previamente.
- c) Participar en la elaboración de los diagnósticos de bienestar, así como en la evaluación de los programas anuales y las actividades en las que asista.
- d) Cumplir con el cronograma definido para el desarrollo de las actividades.
- e) Una vez inscrito el funcionario o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, su inasistencia o incumplimiento con la intensidad horaria sin causa justificada, traerá como consecuencia, el descuento del valor de la misma a través de la nómina.

CAPITULO IV

Plan de incentivos

Artículo 4°.- Objetivo. Reconocer el buen desempeño, motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios de la Unidad de Restitución de Tierras.

Artículo 4.1°.- Procedimiento Selección mejor empleado de libre nombramiento y remoción. Cada año el Grupo de Talento y Desarrollo Humano establecerá el procedimiento para la selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir empates, con sujeción a lo señalado en la ley.

Artículo 4.1.1°.- Otorgamiento de Incentivos. Teniendo en cuenta la normatividad vigente, la Unidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Artículo 4.1.2°.- Requisitos. Teniendo en cuenta la normatividad vigente establecida en el decreto 1083 de 2015, los requisitos para participar en los incentivos institucionales son:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 4.1.3° - Nivel de excelencia. Para otorgar el incentivo, el nivel de excelencia de los empleados de carrera se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, para los Gerentes Públicos se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el Decreto 1083 de 2015, para los demás empleados de libre nombramiento y remoción será evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 4.1.4° Incentivos no pecuniarios. Teniendo en cuenta la normatividad vigente, la Unidad anualmente definirá cuáles son los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

mejor empleado de carrera de la Unidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

Artículo 4.2°.- Equipo de Trabajo. De acuerdo a la normatividad se refiere al 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.

Artículo 4.2.1°.- Integrantes Equipo de Trabajo. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Unidad.

Artículo 4.2.2°.- Procedimiento Selección equipo de trabajo. La Unidad anualmente establecerá el procedimiento para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir empates, son sujeción a lo señalado en la normatividad vigente.

Artículo 4.2.3°.- Incentivos pecuniarios y no pecuniarios. Teniendo en cuenta la normatividad vigente, la Unidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Artículo 4.2.4°.- Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados deberán corresponder con los siguientes requisitos para competir por los incentivos de la Unidad

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar nivel de excelencia
- d) El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado deberá haber concluido
- e) Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Unidad.

Artículo 4.2.5° - Nivel de excelencia. Para otorgar incentivos de los equipo de trabajo el nivel de excelencia se determinará con base en la evaluación de los resultados de 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 4.2.6°.- Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. La Unidad tendrá en cuenta como mínimo las siguientes reglas

- a) Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar la sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la Unidad.
- b) Se conformará un equipo evaluador que garantice la imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participan en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la Unidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- c) Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas

Q

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

- d) El Director de la Unidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan de incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la Unidad.
- e) A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Artículo 5°.- La Oficina de planeación de la Unidad de Restitución de Tierras apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo.

Artículo 6.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial las contenidas en la Resolución N° 695 del 2012.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., 30 JUN 2016


JESÚS RICARDO SABOGAL URREGO
Director General

Aprobó: Miguel Franco

Revisó: Carlos Planells

Cesar Garcia

Paola Aparicio

Ricardo Arias

Proyectó: Solanyi M.