

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 1 de 13</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-06</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>



**UNIDAD  
DE RESTITUCIÓN  
DE TIERRAS**

**2018**

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 2 de 13</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-06</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

<b>1. PLAN DE INCENTIVOS .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. RECONOCIMIENTO MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LOS NIVELES ASESOR, PROFESIONAL Y ASISTENCIAL.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.1. PROCEDIMIENTO Y RESPONSABLE .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.2. FORMATO DE EVALUACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1.3. CRITERIOS DESEMPATE.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1.4. TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.5. ENTREGA DE INCENTIVO.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.6. DECLARATORIA DESIERTO .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. RECONOCIMIENTO MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.1. PROCEDIMIENTO Y RESPONSABLE .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.2. FORMATO DE EVALUACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.3. CRITERIOS DESEMPATE.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.4. TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2.5. ENTREGA DE INCENTIVO:.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.6. DECLARATORIA DESIERTO: .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. RECONOCIMIENTO GERENTES PÚBLICOS.....</b>	<b>8</b>
<b>1.3.1. PROCEDIMIENTO Y RESPONSABLE: .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3.2. FORMATO DE EVALUACIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>1.3.3. CRITERIOS DESEMPATE.....</b>	<b>9</b>
<b>1.3.4. TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR .....</b>	<b>10</b>
<b>1.3.5. ENTREGA DE INCENTIVO:.....</b>	<b>10</b>
<b>1.3.6. DECLARATORIA DESIERTO .....</b>	<b>10</b>
<b>1.4. RECONOCIMIENTO PARA EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS .....</b>	<b>11</b>
<b>1.4.1. REQUISITOS PARA SU POSTULACIÓN Y OTORGAMIENTO.....</b>	<b>11</b>
<b>1.4.2. CONFORMACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO .....</b>	<b>11</b>
<b>1.4.3. CONVOCATORIA.....</b>	<b>11</b>
<b>1.4.4. INCENTIVO A OTORGAR.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4.5. PAGO DE INCENTIVO: .....</b>	<b>12</b>
<b>1.4.6. DECLARATORIA DESIERTO .....</b>	<b>12</b>
<b>1.4.7. PLAN DE TRABAJO .....</b>	<b>12</b>
<b>1.5. POLÍTICA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.....</b>	<b>12</b>
<b>1.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>12</b>

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 3 de 13</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-06</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

## 1. PLAN DE INCENTIVOS

En el marco de la política del sistema de estímulos la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, para el año 2018 establece un plan de incentivos, que busca enaltecer y reconocer a los servidores cuyo nivel de desempeño tiene estándares de excelencia, contribuyen a la calidad en la gestión, además de presentar un actuar ético transparente, de acuerdo con los principios y valores de la Unidad.

Este plan de incentivos se ha diseñado para el año 2018, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Decreto 1083 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública, frente al cual 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. De igual forma se, así como la resolución 00445 de 2016<sup>1</sup>, establecida por la Unidad, “*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*”, a través de la cual se establecen las disposiciones generales del plan de incentivos, el objetivo y requisitos legales. Teniendo en cuenta lo anterior para el año 2018 se ha establecido los siguientes reconocimientos:

### 1.1. RECONOCIMIENTO MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LOS NIVELES ASESOR, PROFESIONAL Y ASISTENCIAL

De acuerdo con la estructura organizacional de la Unidad para el año 2018 las personas que tienen derecho a participar en el plan de incentivos corresponden a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción del año 2017 de acuerdo con la planta de personal así:

A continuación, se relacionan de acuerdo con el nivel jerárquico

NIVEL JERÁRQUICO	CANTIDAD DE EMPLEOS
Asesor	6
Profesional	2
Asistencial	3

#### 1.1.1. PROCEDIMIENTO Y RESPONSABLE

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Realización de evaluaciones por parte del Jefe Inmediato	Jefe Inmediato
Consolidar el listado de los funcionarios que acreditaron el nivel de excelencia en la evaluación de desempeño.	Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano
En caso de empate en el primer lugar de la evaluación, procederá a verificar los criterios de desempate para cada uno de los participantes y consolidará la información.	Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano
En caso de persistencia de empate, se realizará sorteo en Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Proclamación y entrega de incentivos.	Director general

<sup>1</sup> <http://intranet.comunidad-urt/documents/58956/292053/Resoluci%C3%B3n+00445+Programa+de+Bienestar+y+Plan+de+Incentivos/f96c76c6-10b3-4ba5-a747-c618cde5fd90?version=1.0>

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 4 de 13</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-06</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

### 1.1.2. FORMATO DE EVALUACIÓN

Para el reconocimiento de los Servidores públicos se tendrá en cuenta los siguientes formatos:

Para los funcionarios de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, se aplicará el instrumento de evaluación utilizado para los funcionarios de carrera Administrativa, correspondiente al año inmediatamente anterior.

**Nota:** Para los funcionarios de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial la calificación solamente tendrá efectos para el reconocimiento de incentivos y no otorgará derechos de carrera.

### 1.1.3. CRITERIOS DESEMPATE

En los casos en los cuales más de una persona obtenga la mejor calificación en la evaluación de desempeño, la entidad deberá aplicar unos criterios de desempate dentro de los cuales se tendrá en cuenta:

Criterios de desempate	Puntaje máximo
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	5
Participación de actividades de bienestar	10
Actividades de disposición voluntaria	10
Evaluación conocimientos del Sistema Integrado de Gestión	60

- a) Se otorgará mayor puntaje a los funcionarios que en años anteriores no hayan sido seleccionados como mejores empleados de la siguiente forma:

Ítem	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	5

- b) Se otorgará hasta 10 puntos a quién haya tenido la mayor participación en las actividades de bienestar del año 2017 de la siguiente forma:

c)

No de eventos	Puntaje
Ninguna	0
1	2
2 o 3	5
4 o 5	7
5 o más	10

- d) Se otorgará hasta 10 puntos a quién haya tenido una participación voluntaria no asignada a los grupos de disposición voluntaria como el Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, brigadas de emergencia, comité de convivencia de la siguiente forma:

Actividades de disposición voluntaria	Puntaje
Ninguna	0
COPASS ó Brigada de Emergencia o Comité de convivencia ó Auditores del SIG	2
2 de las anteriores	5
3 de las anteriores	10

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 5 de 13</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-06</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

- e) Se otorgará hasta sesenta (60) puntos por la evaluación de diez (10) preguntas referentes al sistema integrado de gestión y código de integridad de la siguiente forma:

Calificación Obtenida	Puntaje
0 a 70	0
71-75	10
76-80	30
81-85	40
86-100	60

En caso de persistencia de empate después de revisados los ítems anteriores se procederá a efectuar un sorteo por parte de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

#### 1.1.4. TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR

<b>INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A ELEGIR</b>	
<b>TIPO DE INCENTIVO</b>	<b>MONTO EQUIVALENTE AL (SMMLV) 2018 \$781.242.</b>
Tiquetes aéreos para dos personas destino nacional ida y vuelta, hasta el monto señalado en el incentivo, el cual deberá ser efectivo dentro de los primeros cuatro meses del año 2019.	HASTA 3 (SMMLV) DEL AÑO 2018
Permiso remunerado por cuatro (4) días, sin obligación de compensación de días.	0

El servidor público seleccionado como el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Restitución de Tierras, tendrá derecho a escoger entre los incentivos no pecuniarios, uno (1) de los reconocimientos que sean de su preferencia, antes del 16 de diciembre de 2018 a través de carta dirigida al Grupo de Talento y Desarrollo Humano.

Además de la relación anterior de los incentivos pecuniarios, todos los servidores seleccionados como los mejores, tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

- Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida.
- Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la Unidad de Restitución de Tierras.

#### 1.1.5. ENTREGA DE INCENTIVO

La suma a reconocer por concepto del incentivo no pecuniario, se girará directamente a los proveedores que prestan el servicio y que cumplan los requisitos establecidos por la ley.

Para el caso de los incentivos no pecuniarios cada funcionario seleccionado deberá presentar por escrito antes del 16 de diciembre del año 2018 el incentivo a escoger de su preferencia, el cual podrá hacerse efectivo antes del mes de abril del año siguiente a su asignación, con cargo al presupuesto de la Unidad de Restitución de Tierras.

#### 1.1.6. DECLARATORIA DESIERTO

En caso de encontrar a 30 de octubre de 2018, que ninguno de los funcionarios cumple con los requisitos establecidos para el otorgamiento de los incentivos se declarará desierto para lo cual no se procederá a la entrega de reconocimiento por parte de la URT.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 6 de 13</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-06</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

## 1.2. RECONOCIMIENTO MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

De acuerdo con la estructura organizacional de la Unidad para el año 2018 las personas que tienen derecho a participar en el plan de incentivos corresponden a los mejores empleados de carrera administrativa.

A continuación, se relacionan de acuerdo con el nivel jerárquico

NIVEL JERÁRQUICO	CANTIDAD DE EMPLEOS
Asesor	
Profesional	2
Técnico	
Asistencial	

### 1.2.1. PROCEDIMIENTO Y RESPONSABLE

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Realización de evaluaciones por parte del Jefe Inmediato	Jefe Inmediato
Consolidar el listado de los funcionarios que acreditaron el nivel de excelencia en la evaluación de desempeño.	Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano
En caso de empate en el primer lugar de la evaluación, procederá a verificar los criterios de desempate para cada uno de los participantes y consolidará la información.	Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano
En caso de persistencia de empate, se realizará sorteo en Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Proclamación y entrega de incentivos.	Director general

### 1.2.2. FORMATO DE EVALUACIÓN

Para el reconocimiento de los Servidores públicos se tendrá en cuenta los siguientes formatos:

Para los funcionarios de carrera administrativa, se aplicará el instrumento de evaluación del desempeño laboral utilizado para los funcionarios de carrera Administrativa, correspondiente al año inmediatamente anterior 2017.

### 1.2.3. CRITERIOS DESEMPATE

En los casos en los cuales más de una persona obtenga la mejor calificación en la evaluación de desempeño, la entidad deberá aplicar unos criterios de desempate dentro de los cuales se tendrá en cuenta:

Criterios de desempate	Puntaje máximo
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	5
Participación de actividades de bienestar	10
Actividades de disposición voluntaria	10
Evaluación conocimientos del Sistema Integrado de Gestión	60

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	PÁGINA: 7 de 13
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: TH-ES-06
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	VERSIÓN: 1

- f) Se otorgará mayor puntaje a los funcionarios que en años anteriores no hayan sido seleccionados como mejores empleados de la siguiente forma:

Ítem	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	5

- g) Se otorgará hasta 10 puntos a quién haya tenido la mayor participación en las actividades de bienestar del año 2017 de la siguiente forma:

No de eventos	Puntaje
Ninguna	0
1	2
2 o 3	5
4 o 5	7
5 o más	10

- h) Se otorgará hasta 10 puntos a quién haya tenido una participación voluntaria no asignada a los grupos de disposición voluntaria como el Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, brigadas de emergencia, comité de convivencia de la siguiente forma:

Actividades de disposición voluntaria	Puntaje
Ninguna	0
COPASS ó Brigada de Emergencia o Comité de convivencia ó Auditores del SIG	2
2 de las anteriores	5
3 de las anteriores	10

- i) Se otorgará hasta sesenta (60) puntos por la evaluación de diez (10) preguntas referentes al sistema integrado de gestión y código de integridad de la siguiente forma:

Calificación Obtenida	Puntaje
0 a 70	0
71-75	10
76-80	30
81-85	40
86-100	60

En caso de persistencia de empate después de revisados los ítems anteriores se procederá a efectuar un sorteo por parte de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

#### 1.2.4. TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR

<b>INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A ELEGIR</b>	
TIPO DE INCENTIVO	MONTO EQUIVALENTE AL (SMMLV) 2018 \$781.242.
Tiquetes aéreos para dos personas destino nacional ida y vuelta, hasta el monto señalado en el incentivo, el cual deberá ser efectivo dentro de los primeros cuatro meses del año 2019.	HASTA 3 (SMMLV) DEL AÑO 2018
Permiso remunerado por cuatro (4) días, sin obligación de compensación de días.	0

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 8 de 13</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-06</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

El servidor público seleccionado como el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Restitución de Tierras, tendrá derecho a escoger entre los incentivos no pecuniarios, uno (1) de los reconocimientos que sean de su preferencia, antes del 16 de diciembre de 2018 a través de carta dirigida al Grupo de Talento y Desarrollo Humano.

Además de la relación anterior de los incentivos pecuniarios, todos los servidores seleccionados como los mejores, tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

- Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida.
- Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la Unidad de Restitución de Tierras.

#### 1.2.5. ENTREGA DE INCENTIVO:

La suma a reconocer por concepto del incentivo no pecuniario, se girará directamente a los proveedores que prestan el servicio y que cumplan los requisitos establecidos por la ley.

Para el caso de los incentivos no pecuniarios cada funcionario seleccionado deberá presentar por escrito antes del 16 de diciembre del año 2018 el incentivo a escoger de su preferencia, el cual podrá hacerse efectivo antes del mes de abril del año siguiente a su asignación, con cargo al presupuesto de la Unidad de Restitución de Tierras.

#### 1.2.6. DECLARATORIA DESIERTO:

En caso de encontrar a 30 de octubre de 2018, que ninguno de los funcionarios cumple con los requisitos establecidos para el otorgamiento de los incentivos se declarará desierto para lo cual no se procederá a la entrega de reconocimiento por parte de la URT.

### 1.3. RECONOCIMIENTO GERENTES PÚBLICOS

De acuerdo con la estructura organizacional de la Unidad para el año 2018 las personas que tienen derecho a participar en el plan de incentivos corresponden a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción con calidad de Gerente Público.

<b>NIVEL JERÁRQUICO</b>	<b>CANTIDAD DE EMPLEOS</b>
Gerentes Públicos	23

#### 1.3.1. PROCEDIMIENTO Y RESPONSABLE:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Realización de evaluaciones por parte del Jefe Inmediato	Jefe Inmediato
Consolidar el listado de los funcionarios que acreditaron el nivel de excelencia en el Acuerdo de Gestión.	Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano
En caso de empate en el primer lugar de la evaluación, procederá a verificar los criterios de desempate para cada uno de los participantes y consolidará la información.	Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano
En caso de persistencia de empate, se realizará sorteo en Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Proclamación y entrega de incentivos.	Director general

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	PÁGINA: 9 de 13
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: TH-ES-06
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	VERSIÓN: 1

### 1.3.2. FORMATO DE EVALUACIÓN

Para el reconocimiento de los Gerentes Públicos se tendrá en cuenta lo establecido en la resolución 00118 de 20 de febrero de 2017, *“Por la cual se adopta el procedimiento para la concertación, suscripción y formalización de los Acuerdos de Gestión y evaluación gerencial del nivel directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”*

### 1.3.3. CRITERIOS DESEMPATE

En los casos en los cuales más de una persona obtenga la mejor calificación en la evaluación de desempeño, la entidad deberá aplicar unos criterios de desempate dentro de los cuales se tendrá en cuenta:

Criterios de desempate	Puntaje máximo
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	5
Participación de actividades de bienestar	10
Actividades de disposición voluntaria	10
Evaluación conocimientos del Sistema Integrado de Gestión	60

- j) Se otorgará mayor puntaje a los funcionarios que en años anteriores no hayan sido seleccionados como mejores empleados de la siguiente forma:

Ítem	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015 y 2016, 2017	5

- k) Se otorgará hasta 10 puntos a quién haya tenido la mayor participación en las actividades de bienestar del año 2017 de la siguiente forma:

No de eventos	Puntaje
Ninguna	0
1	2
2 o 3	5
4 o 5	7
5 o más	10

- l) Se otorgará hasta 10 puntos a quién haya tenido una participación voluntaria no asignada a los grupos de disposición voluntaria como el Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, brigadas de emergencia, comité de convivencia de la siguiente forma:

Actividades de disposición voluntaria	Puntaje
Ninguna	0
COPASS ó Brigada de Emergencia o Comité de convivencia ó Auditores del SIG	2
2 de las anteriores	5
3 de las anteriores	10

- m) Se otorgará hasta sesenta (60) puntos por la evaluación de diez (10) preguntas referentes al sistema integrado de gestión y código de integridad de la siguiente forma:

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	PÁGINA: 10 de 13
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: TH-ES-06
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	VERSIÓN: 1

Calificación Obtenida	Puntaje
0 a 70	0
71-75	10
76-80	30
81-85	40
86-100	60

En caso de persistencia de empate después de revisados los ítems anteriores se procederá a efectuar un sorteo por parte de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

#### 1.3.4. TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR

<b>INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A ELEGIR</b>	
<b>TIPO DE INCENTIVO</b>	<b>MONTO EQUIVALENTE AL (SMMLV) 2018 \$781.242.</b>
Tiquetes aéreos para dos personas destino nacional ida y vuelta, hasta el monto señalado en el incentivo, el cual deberá ser efectivo dentro de los primeros cuatro meses del año 2019.	HASTA 3 (SMMLV) DEL AÑO 2018
Permiso remunerado por cuatro (4) días, sin obligación de compensación de días.	0

El servidor público seleccionado como el mejor Gerente Público de la Unidad de Restitución de Tierras, tendrá derecho a escoger entre los incentivos no pecuniarios, uno (1) de los reconocimientos que sean de su preferencia, antes del 16 de diciembre de 2018 a través de carta dirigida al Grupo de Talento y Desarrollo Humano.

Además de la relación anterior de los incentivos pecuniarios, el servidor seleccionado como mejor, tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

- Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida.
- Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la Unidad de Restitución de Tierras.

#### 1.3.5. ENTREGA DE INCENTIVO:

La suma a reconocer por concepto del incentivo no pecuniario, se girará directamente a los proveedores que prestan el servicio y que cumplan los requisitos establecidos por la ley.

Para el caso de los incentivos no pecuniarios cada funcionario seleccionado deberá presentar por escrito antes del 16 de diciembre del año 2018 el incentivo a escoger de su preferencia, el cual podrá hacerse efectivo antes del mes de abril del año siguiente a su asignación, con cargo al presupuesto de la Unidad de Restitución de Tierras.

#### 1.3.6. DECLARATORIA DESIERTO

En caso de encontrar a 30 de octubre de 2018, que ninguno de los funcionarios cumple con los requisitos establecidos para el otorgamiento de los incentivos se declarará desierto para lo cual no se procederá a la entrega de reconocimiento por parte de la URT.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 11 de 13</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-06</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

#### 1.4. RECONOCIMIENTO PARA EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

DEFINICIÓN EQUIPO DE TRABAJO: Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9, Parágrafo. “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 empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.

De acuerdo con la estructura de la Unidad para el año 2017 las personas que tienen derecho a participar corresponderán:

NIVEL JERÁRQUICO	CANTIDAD DE EMPLEOS
Asesor	6
Profesional	2
Asistencial	3

##### 1.4.1. REQUISITOS PARA SU POSTULACIÓN Y OTORGAMIENTO

Para otorgar el incentivo 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 los efectos en el mejoramiento de los servicios de la Unidad; de la eficiencia con que realizó el proyecto y el funcionamiento como equipo de trabajo, tal como lo establece el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.10.

Para la aplicación del incentivo se seleccionarán anualmente los equipos de trabajo con desempeños en niveles de excelencia, de acuerdo con la normatividad vigente

##### 1.4.2. CONFORMACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO

Los equipos de trabajo que se postulen deberán estar integrados por mínimo dos (2) servidores y máximo de cuatro (4) los cuales pueden ser de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad; no se podrán conformar equipos de trabajo con Gerentes Públicos, con personal provisional, ni contratistas de acuerdo con la normatividad vigente.

- El proyecto debe ser desarrollado exclusivamente por los miembros del equipo de trabajo conformado.
- El proyecto inscrito deberá haber concluido en el año inmediatamente anterior de la postulación.
- Los resultados del proyecto presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a los procesos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, los cuales deben contribuir al cumplimiento misional.
- Todos los equipos de trabajo que se postulen y reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar la sustentación ante los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, en una jornada especial.

##### 1.4.3. CONVOCATORIA

El grupo de Talento y Desarrollo Humano y la Oficina Asesora de Planeación convocarán a los equipos de trabajo interesados en inscribir sus proyectos, a través de los medios de comunicación de la Unidad teniendo en cuenta lo contemplado en el Artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015:

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Unidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año 2017.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	PÁGINA: 12 de 13
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: TH-ES-06
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	VERSIÓN: 1

#### 1.4.4. INCENTIVO A OTORGAR

El Equipo de trabajo que haya obtenido el mayor puntaje tendrá derecho al incentivo pecuniario.

<b>INCENTIVOS PECUNIARIOS</b>	
5 SMMLV	BONO DE CONSUMO EN MONTO EQUIVALENTE A 5 (SMMLV) 2018 que se distribuirá equitativamente entre el número de participantes del proyecto.

#### 1.4.5. PAGO DE INCENTIVO:

La suma a reconocer por concepto del incentivo pecuniario, se girará directamente a los funcionarios con cargo al presupuesto de la vigencia 2019 dentro de los primeros cuatro meses del año en mención.

#### 1.4.6. DECLARATORIA DESIERTO

En caso de encontrar a 30 de octubre de 2018, que ninguno de los Equipos de trabajo cumple con los requisitos establecidos para el otorgamiento de los incentivos se declarará desierto para lo cual no se procederá a la entrega de reconocimiento por parte de la URT.

#### 1.4.7. PLAN DE TRABAJO

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Establecimiento de parámetros para postulación de proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo	Oficina de Planeación
Convocatoria equipos de trabajo	Grupo de Talento y Desarrollo Humano y planeación
Conformación del equipo evaluador	Grupo de Talento y Desarrollo Humano
Evaluación de los proyectos y calificación de los mismos y clasificación para sustentación	Comité evaluador
Sustentación del proyecto y logros alcanzados ante los demás servidores de la entidad y comité evaluador.	Grupo de Talento y Desarrollo Humano - Planeación
Proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios	Grupo de Talento y Desarrollo Humano – Director de la Unidad

#### 1.5. POLÍTICA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

La entidad a través a través de la herramienta del mapa de riesgos identifica los riesgos frente al incumplimiento de los programas de bienestar y planes de incentivos, con el fin de realizar controles que logren mitigar la materialización y lograr las metas y objetivos establecidos en el mismo programa.

NOTA: Para lo anterior se puede consultar el mapa de riesgos del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.<sup>2</sup>

#### 1.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El plan de incentivos se evaluará a través de una encuesta virtual y el seguimiento se efectuará en el cronograma establecido.

<sup>2</sup> <http://intranet.comunidad-urt/web/gestion-de-talento-humano/mapa-de-riesgos>

 UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 13 de 13</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-06</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

### Indicador de eficacia

Porcentaje de ejecución de actividades programadas

(No de actividades de incentivos realizadas/No de actividades de incentivos programadas) \*100

**Meta:** 80% de los incentivos programados entregados.

Nota: El presente documento es aprobado por medio del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, mediante el acta del 21 de Febrero de 2018

	<b>NOMBRE:</b>	<b>CARGO / ROL:</b>	<b>FECHA</b>	<b>FIRMA:</b>
<b>ELABORADO POR:</b>	BETCY SOLANYI MATIZ PRADO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	21-feb-2018	Original Firmado
	JHEYSSON OROZCO	CONTRATISTA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	21-feb-2018	Original Firmado
<b>REVISADO POR:</b>	ALBA ROCÍO ORTIZ	REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN PARA EL SIG	21-feb-2018	Original Firmado
<b>APROBADO POR:</b>	CARLOS AURELIO PLANELLS MATALLANA	COORDINADOR DEL GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO	21-feb-2018	Original Firmado