

PLAN DE INCENTIVOS 2015



**UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS**

Bogotá D.C., Marzo de 2015

PLAN DE INCENTIVOS 2015

BENEFICIARIOS: De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998 al Artículo 30º.- *Tipos de Planes*. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

De acuerdo a lo anterior el plan de incentivos tendrá la siguiente cobertura:

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

TECNICOS: 3

PROFESIONAL: 2

ADMINISTRATIVO: 0

OPERATIVO: 0

GENERALIDADES Y MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998: “por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Decreto 1227 de 2005: “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.

Artículo 77. 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.

Artículo 78. 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 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.

Parágrafo. 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 en el presente decreto. 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.

INCENTIVOS: Reconocer el desempeño en niveles de excelencia al mejor funcionario, así como a los mejores equipos de trabajo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras de acuerdo a lo contenido en la norma.

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet

Plazo: De acuerdo con la normatividad 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 2015.

NIVEL INDIVIDUAL:

Se reconocerá al mejor empleado de carrera o el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad a quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores empleados de cada nivel.

Requisitos para su otorgamiento:

- Ser empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.
- Acreditar tiempo de servicios continuo en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas 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.
- Acreditar nivel de excelencia (sobresaliente) en el resultado de la última evaluación de rendimiento laboral a Junio del año 2015 aplicada en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas para los funcionarios de libre nombramiento y remoción.

CRITERIOS DE DESEMPATE

Si en el proceso de evaluación encontramos dos o más funcionarios en el primer lugar de puntuación se tomarán en cuenta los siguientes criterios de desempate:

1. Que haya tenido mayor participación en las actividades de capacitación o sensibilización ofrecidas por la entidad y que se encuentren soportadas con los listados de asistencia, para lo cual se le otorgará el siguiente **puntaje**:

No de capacitaciones	Puntaje
1	5
2 o 3	10
4 o 5	20
5 o más	30

2. Que haya tenido mayor participación en los grupos o actividades de disposición voluntaria como el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, brigadas de emergencia, entre otros.

Actividades Disposición voluntaria	Puntaje
COPASS ó Brigada de emergencia ó comité de convivencia	5
BRIGADA DE EMERGENCIA + COPASS	10

3. Evaluación de 20 preguntas referentes al Sistema Integrado de Gestión de la Unidad, la cual será estructurada por la Oficina de Planeación.

FORMATO DE CRITERIOS DE DESEMPATE

Evaluación desempate	Puntaje Obtenido
Capacitación o sensibilización	
Actividades Disposición voluntaria	
Evaluación	
Puntaje Total	

En caso de persistencia de empate después de revisados los Item anteriores se procederá a efectuar un sorteo por parte de los miembros del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, donde se suscribirá la correspondiente acta explicando el procedimiento del sorteo y el empleado electo.

DECLARATORIA DE DESIERTO

Con los resultados recopilados por el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos a 30 de octubre del 2015, se definirá en que niveles jerárquicos se podrá asignar el correspondiente reconocimiento. En caso de encontrar que en algún nivel jerárquico los empleados participantes no cumplen con los criterios y condiciones establecidos anteriormente se declarará desierto el proceso para lo cual no se procederá a la entrega de reconocimiento por parte de la URT.

CRONOGRAMA

Actividad	Fecha	Responsable
Aplicación de evaluación de rendimiento laboral	A Junio de 2015	Jefe de cada Dependencia
Consolidación y verificación de resultados evaluación de rendimiento Laboral.	Agosto 31 de 2015	Talento y Desarrollo Humano
Revisión criterios de desempate	Septiembre 18 de 2015	Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos.

Reconocimiento de los mejores empleados	30 de octubre	Acto Administrativo Dirección General
---	---------------	---------------------------------------

5

INCENTIVOS A RECONOCER: Los incentivos a reconocer a los mejores funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, serán no pecuniarios y en ningún momento modificarán el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos ni se constituirán como factor salarial.

1. Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, de acuerdo a los montos de incentivos definidos para la vigencia.
2. Programas de Turismo Social
3. Publicación de trabajos
4. Reconocimiento público a labor meritoria del funcionario con copia a la hoja de vida y publicación en los medios de comunicación propios de la Unidad de Restitución.

PARAGRAFO: La beca para educación formal se otorgará para programas ofrecidos por una institución educativa reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, el dinero se cancelará directamente a la institución educativa.

Para el caso de los anteriores incentivos cada funcionario tendrá derecho a escoger uno de los incentivos de su preferencia, el cual podrá hacerse efectivo dentro del año siguiente a su asignación, con cargo al presupuesto de la Unidad.

Montos del Incentivo: El valor de los incentivos no pecuniarios de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, se distribuirá como único premio en las siguientes equivalencias:

Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de nivel Técnico: por un monto equivalente a 6 SMMLV.

Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de nivel Profesional: por un monto equivalente a 6 SMMLV.

Parágrafo: En caso que el costo del incentivo escogido no supere el valor total del mismo, el funcionario seleccionado podrá hacer uso de la diferencia, en otro de los incentivos hasta completar el valor reconocido.

Cuando el incentivo escogido sea superior al otorgado al funcionario, este deberá sufragar por su cuenta el pago de la diferencia.

EQUIPOS DE TRABAJO

Se reconocerán los equipos de trabajo que alcancen un nivel de excelencia 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. Decreto 1227 de 2005.

Definición Equipo 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”.*

De acuerdo a lo previsto en el Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, dichos reconocimientos serán hasta de 40 salarios mínimos mensuales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de los recursos y se distribuirán entre los seleccionados.

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet

Los incentivos pecuniarios se pagaran con cargo a las apropiaciones presupuestales para Capacitación y Bienestar Social de la respectiva vigencia y de conformidad con las disposiciones presupuestales asignadas a este rubro.

Requisitos para su postulación y otorgamiento:

Para la aplicación del incentivo se seleccionarán anualmente los equipos de trabajo con desempeños en niveles de excelencia, de acuerdo a los siguientes requisitos:

- Los integrantes de los equipos deberán ser empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.
- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad 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.
- Acreditar nivel de excelencia (sobresaliente) en la evaluación de rendimiento laboral en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Los equipos de trabajo que se conformen deberán estar integrados por mínimo 2 servidores los cuales pueden ser de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- El proyecto inscrito deberá haber concluido en el año inmediatamente anterior de la postulación ante el comité de capacitación, bienestar social e incentivos.
- 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, respondiendo 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.

Procedimiento para la calificación:

- El comité de capacitación responderá como equipo evaluador, garantizando la imparcialidad y conocimiento técnico sobre el proyecto de acuerdo a los parámetros que se establezcan.
- Los equipos serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- Se efectuará la convocatoria a las diferentes dependencias y/o áreas de la Unidad Administrativa Especial de gestión de restitución de Tierras Despojadas para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- El director de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de restitución de Tierras, 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.
- El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo, será el 30 de noviembre del año 2015.

PAUTAS DE PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto deberá ser enfocado hacia el cumplimiento de los siguientes ejes temáticos:

Proceso: Mejoramiento de un proceso cuyo resultado incide en el logro de las metas de la política de Calidad.

Cultura Organizacional: Proyecto que conduzca a los servidores de la Unidad en la práctica de los valores institucionales o al generar conductas que incidan favorablemente en el mejoramiento del clima laboral, favoreciendo el desarrollo del trabajo en la Dependencia y facilitando el logro del cumplimiento misional.

El proyecto que se inscriba debe apuntar al logro de uno de los proyectos Institucionales definidos en el plan estratégico o en el plan de Acción de la dependencia, conforme a los anteriores ejes temáticos.

Parágrafo: Los proyectos sobre los cuales se evaluarán los equipos de trabajo corresponderán a los elaborados y ejecutados durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014.

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Información General: Especificar el nombre del proyecto y descripción general, integrantes que conforman el equipo, quienes son los beneficiarios del proyecto, los objetivos, acciones que motivaron el proyecto y cronograma del proyecto, recursos utilizados.

Orientación del Proyecto: Especificar el proceso hacia el cual está enfocado el proyecto dentro del Sistema integrado de Gestión en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas y como contribuyo al mejoramiento de la entidad.

Valores Agregados: Describir los valores agregados obtenidos de la implementación del proyecto.

Resultados: Enumerar los resultados cuantificables y medibles.

Indicadores: Describir los indicadores establecidos para efectuar la evaluación y seguimiento al proyecto.

FORMATO DE EVALUACIÓN	
CRITERIO	CALIFICACIÓN (PORCENTAJE)
¿El proyecto se encuentra enmarcado dentro del sistema integrado de gestión?	20 PUNTOS
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
El proyecto mejora alguna actividad o proceso	5 PUNTOS
El proyecto tiene definidas claramente las metas	5 PUNTOS
El objetivo del proyecto es claro y medible	5 PUNTOS
Esta claramente identificada la población objetivo del proyecto	5 PUNTOS
RESULTADO DEL PROYECTO	

Se cumplieron las metas del proyecto	10 PUNTOS
Se generaron beneficios para la entidad y/o víctimas	10 PUNTOS
EL proyecto se puede implementar en otras áreas	10 PUNTOS
Los resultados del proyecto son concretos y verificables	10 PUNTOS
El proyecto genera valor agregado	20 PUNTOS
TOTAL VALOR 100 PTS	

CRONOGRAMA DE INSCRIPCIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

FECHAS DEL PROCESO

ACTIVIDAD	FECHA LIMITE
Divulgación de la actividad	15 marzo de 2015
Recepción de propuestas	30 septiembre de 2015
Validación estudio de proyectos y calificación de los equipos de trabajo- Apoyo Oficina de Planeación.	16 octubre 2015
Publicación de proyectos aceptados por el comité	20 octubre de 2015
Sustentación del proyecto y logros alcanzados ante los demás servidores de la entidad	23 al 28 octubre 2015
Evaluación de resultados por parte del comité	28 al 30 octubre de 2015
Publicación de equipo ganador	4 noviembre de 2015
El Director General con lo establecido dentro del plan institucional de incentivos, mediante acto administrativo asignará al mejor equipo de trabajo de la UNIDAD el incentivo pecuniario establecido. En caso de empate, el incentivo se distribuirá entre los miembros de los equipos que ocuparon el primer lugar y asignará a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar los incentivos no pecuniarios definidos para el efecto.	13 de Noviembre de 2015

Acto de proclamación y premiación de los mejores equipos de trabajo	27 de noviembre de 2015
---	-------------------------

INCENTIVO PECUNIARIO

1. Invitación a Bogotá para ser presentado ante comité Directivo y Funcionarios de Nivel Nacional.
2. Publicación en el boletín mensual
3. Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida.

Montos del Incentivo: El valor de los incentivos pecuniarios de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas durante la vigencia 2015:

Primer puesto: 10 SMMLV, para todos los integrantes del equipo ganador.