

PLAN DE INCENTIVOS - 2018

Plan de reconocimiento al desempeño

INFORMACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

Los programas de Incentivos están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual en cada nivel jerárquico, así como los grupos de trabajo de desarrollen un proyecto en beneficio a la gestión y el desempeño de la Unidad.

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado 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.

La dependencia responsable de su organización y gestión es el Grupo de talento Humano, quien desarrollara dichos incentivos con periodicidad anual. Los tipos de Incentivos a contemplar para la presente vigencia son los siguientes:

- Reconocimientos (no pecuniarios): Se entiende la expresión de satisfacción de parte del Jefe, colegas o usuario de los servicios de un empleado, en razón a una competencia, comportamiento o resultado determinado. La Unidad comprendera en este punto Mención especial con copia a hoja de vida
- Informales: Se refiere a estímulos espontáneos no planeados previamente que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado. La Unidad comprendera en este punto Publicación de nombres en las carteleras y medios de comunicación internos. Así como las publicaciones de proyectos y/o contribuciones.
- Mejor grupo de trabajo (pecuniarios): Son reconocimientos *representadas en tarjetas de turismo o viajes que pueden ser hasta de doce salarios mínimos mensuales legales vigente. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad.

METAS DEL PLAN DE INCENTIVOS

El plan de incentivos, debe cumplir con las siguientes metas:

- Gestionar la construcción colectiva de un mejor ámbito laboral, que se revierta en el crecimiento personal, profesional y/o ocupacional y Laboral de los funcionarios.
- Generar un ambiente de bienestar, en donde sus funcionarios se sientan partícipes y gestores del cambio y cultura organizacional y con esta motivación presten sus servicios en cumplimiento de la misión institucional.
- Consolidar estrategias que contribuyan al desarrollo del potencial de los funcionarios, a generar actitudes favorables al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su misión.
- Desarrollar valores organizacionales contribuyendo a una cultura de lo público que privilegie la responsabilidad laboral y la ética administrativa, con amplio compromiso institucional y sentido de pertenencia

BENEFICIARIOS

De conformidad con el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005 serán beneficios del plan de incentivos:

- Los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico
- Al mejor empleado de carrera de la entidad
- Al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad
- Los mejores equipos de trabajo

CLASES DE INCENTIVOS

1. Incentivos Individuales

1.1 Condiciones:

- Tener más de un (1) año de tiempo de servicios continuos
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior
- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme

1.2 Selección De Los Mejores Funcionarios:

- Con base en la Evaluación de Desempeño Laboral (EDL), el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se reunirá en el mes de Junio para seleccionar al mejor empleado de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción trazando las pautas que se estimen apropiadas para tal fin.
- El Grupo De Gestión Del Talento Humano, deberá presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el listado de los empleados de carrera administrativa, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente con calificación de 100% con 5 niveles de excelencia.
- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño con fundamento a lo anterior elaborará un Acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al Director Nacional para que, mediante acto administrativo, formalice la selección y la asignación de incentivos no pecuniarios.
- De acuerdo con los recursos existentes a los funcionarios de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción que resulten seleccionados como mejores empleados se les otorgará un incentivo no pecuniario, correspondiente a un bono para que realice turismo social el cual tendrá una vigencia de un año y no será transferible. En el momento que vaya a redimir el bono la entidad le concederá hasta cinco (5) días hábiles de permiso para que lo disfrute.

1.3 Entrega de Incentivos Individuales

PLAN DE INCENTIVOS INDIVIDUALES				
Mejor Servidor Público de Carrera Administrativa Nivel Asistencial	Mejor Servidor Público de Carrera Administrativa Nivel Técnico	Mejor Servidor Público de Carrera Administrativa Nivel Profesional	Mejor Servidor Público de Carrera Administrativa Nivel País	Mejor Servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción
Incentivo pecuniario por valor de	Incentivo pecuniario por valor de	Incentivo pecuniario por valor de	Incentivo pecuniario por valor de	Incentivo pecuniario por valor de

De acuerdo con los anteriores reconocimientos, el servidor público podrá redimir su beneficio de la siguiente forma:

Incentivo	Descripción	Forma de Entrega
Programa de turismo social	Bono por intermedio de la Caja de Compensación Familiar- COMPENSAR. El servidor público elegirá el lugar de destino al cual desea viajar	Entrega del bono de turismo social adquirido mediante COMPENSAR

2. Incentivos Grupales

2.1 Conformación del equipo de trabajo:

Los equipos estarán conformados por máximo cinco (5) servidores, de los cuales al menos dos (2) deben ser de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, independientemente que sean de diferentes dependencias de la Unidad, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y/o asistencial. Los servidores vinculados mediante nombramiento Provisional podrán hacer parte de un equipo de trabajo como personal de apoyo exclusivamente, sin que esto le genere un incentivo.

2.2 Tipos de Proyectos a proponer por Grupo:

El proyecto inscrito debe apuntar al logro de uno de los objetivos institucionales definidos en el Plan de Acción, Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas o el Plan Nacional de Desarrollo. Puede responder a:

- Un Proyecto
- Un Proceso
- Cultura Organizacional (Codigo de Integridad, Buenas Practicas)

2.3 Requisitos

- Los proyectos que se inscriban deben desarrollarse en el presente año.
- Para efectos de la inscripción se anexa ficha técnica, la cual debe ser diligenciada y entregada en el Grupo de Gestión de Talento Humano debidamente firmado por el jefe inmediato.
- Los resultados del trabajo a desarrollar deben responder a criterios de excelencia e innovación y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar en el año 2018 sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que realizará la selección de los mejores equipos.
- El equipo evaluador garantizará imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen y será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El director de la entidad asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios a los mejores equipos de la entidad, y los no pecuniarios que tengan lugar (divulgación y publicación medios internos)

2.4 Evaluación del Proyecto:

El jefe inmediato, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Grupo de Talento Humano serán los responsables de evaluar, hacer seguimiento y retroalimentar el desarrollo de los proyectos inscritos. La evaluación se realizará teniendo en cuenta los parámetros establecidos en la siguiente tabla:

FASES	FECHA	DESCRIPCIÓN	CRITERIOS	RANGOS DE PUNTUACION	PUNTUACION OBTENIDA	PUNTUACION MAXIMA POR FASE
FASE I	24 de Julio de 2018	Presentación en conversatorio en el mes de julio del avance y aportes de los proyectos presentados por los equipos durante el primer semestre	Avance y aportes de los proyectos presentados por los equipos durante el primer semestre	De 0 a 30		30 puntos
FASE II	2 de Diciembre de 2018	Informe final y presentación del proyecto con resultados en audiencia pública ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Consecución de los objetivos propuestos	De 0 a 15		70 puntos
			Servicio a las víctimas, las y los ciudadanos y demás partes interesadas que requieren de los servicios que presta la Unidad y/o articulación y consolidación del Sistema Integrado de Gestión SIG de la Unidad	De 0 a 10		
			Soporte teórico y metodológico del proyecto	De 0 a 10		
			Sistema de información o software soporte	De 0 a 10		
			Aplicabilidad futura del producto entregado para la Unidad	De 0 a 15		
			Resultados demostrables y que causen impacto en la prestación del servicio	De 0 a 10		
Total						100 puntos

2.5 Causas por las cuales puede ser rechazado un proyecto:

- La no pertinencia temática con las metas y proyectos institucionales.
- Exigencia de recursos adicionales a los existentes
- Que el proyecto exceda el plazo anual establecido
- Que el objeto del proyecto no justifique la conformación del equipo de trabajo

2.6 Entrega de Incentivos Por Equipo:

PLAN DE INCENTIVOS POR EQUIPO		
Primer Puesto	Segundo Puesto	Tercer Puesto
Hasta 12 SMMLV	Hasta 8 SMMLV	Hasta 4 SMMLV

*Representadas en tarjetas de turismo o viajes

De acuerdo con los anteriores reconocimientos, los grupos podrán redimir su beneficio de la siguiente forma:

Incentivo	Descripción	Forma de Entrega
Programa de turismo social	Bono por intermedio de la Caja de Compensación Familiar- COMPENSAR. El servidor público elegirá el lugar de destino al cual desea viajar	Entrega del bono de turismo social adquirido mediante COMPENSAR

2.7 Forma y término para proclamar la elección:

Con base en el acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y mediante acto administrativo se formaliza la selección y la asignación de los incentivos. Dentro de los 10 días siguientes se proclaman los seleccionados en acto público de presentación del Informe Anual de Gestión de la Unidad. Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo máximo de un año para disfrutar del incentivo. En caso contrario se perderá este derecho.

Nº	ACTIVIDADES PARA INCENTIVOS INDIVIDUALES
1	Evaluación anual del desempeño
2	Establecimiento de servidores en nivel sobresaliente
3	Proceso de selección de los mejores servidores de cada nivel.
4	Entrega al comité del listado de calificaciones de servidores de carrera y LNR en los diferentes niveles
5	El comité seleccionará el mejor servidor de carrera y el mejor de LNR
6	Entrega de incentivos
ACTIVIDADES PARA INCENTIVOS GRUPALES	
1	Conformación de equipos
2	Presentación de proyectos por equipos de trabajo
3	Verificación por parte del comité de cumplimiento de condiciones
4	Conversatorios en el mes de julio del avance y aportes de los proyectos presentados por los equipos durante el primer semestre

5	Presentación del informe final y del proyecto con resultados en audiencia pública ante el Comité: 2 de diciembre
6	Evaluación de los proyectos por parte del Comité
7	Acto administrativo de reconocimiento y proclamación del mejor equipo de trabajo
8	Entrega de Incentivos el día del Informe anual de gestión

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES					MESES																																											
					ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
Nº	Clase de Incentivo	ACTIVIDADES	INICIO	FIN	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Incentivos Individuales	Evaluación anual del desempeño del año 2017	01/02/2018	28/02/2018																																												
2		Establecimiento de servidores en nivel sobresaliente	30/04/2018	30/04/2018																																												
3		Proceso de selección de los mejores servidores de cada nivel.	15/05/2018	30/05/2018																																												
4		Entrega al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el listado de calificaciones de servidores de carrera y LNR en los diferentes niveles	30/05/2018	10/06/2018																																												
5		El comité seleccionará el mejor servidor de carrera y el mejor de LNR	09/06/2018	20/06/2018																																												
6		Entrega de Incentivos	27/06/2018	27/06/2018																																												
1	Incentivos en Equipos de Trabajo	Presentación de proyectos por equipos de trabajo al Jefe de Dependencia correspondiente	01/06/2018	29/06/2018																																												
2		Inscripción de proyectos por los Jefes de Dependencia	03/07/2018	06/07/2018																																												
3		Verificación por parte del comité del cumplimiento de condiciones de los equipos	09/07/2018	13/07/2018																																												
4		Desarrollo del proyecto por equipos de trabajo	16/07/2018	14/12/2018																																												
5		Puntuación y presentación en conversatorios del avance y aportes de los proyectos presentados por los equipos durante el primer semestre	16/07/2018	14/12/2018																																												
6		Puntuación informe final y presentación del proyecto con resultados en audiencia pública ante el Comité	03/12/2018	14/12/2018																																												
7		Acto administrativo de reconocimiento y proclamación del mejor equipo de trabajo	14/12/2018	14/12/2018																																												
8		Entrega de Incentivos el día del Informe anual de gestión (La fecha será determinada por la Dirección)	17/12/2018	31/12/2018																																												

