

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.

Organizador	Grupo de Gestión del Talento Humano
Periodicidad	Anual
Clases de Incentivos	- Pecuniarios - No Pecuniarios

OBJETIVOS

General

Fortalecer en los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, un concepto de desempeño en nivel sobresaliente que establezca la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones, de aquel que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

Específicos

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de las y los servidores en el desempeño de su labor.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir al desarrollo del potencial de las y los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Unidad.
- Permitir el reconocimiento y premiar el valor agregado en nivel sobresaliente, que el servidor hace a su trabajo.
- Estimular la creación adicional de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.
- Contribuir a la generación de una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

A QUIENES VA DIRIGIDO

Se benefician del plan de incentivos los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas de la siguiente manera:

- El mejor servidor de carrera administrativa por nivel (asesor, profesional, técnico y asistencial), como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año anterior.
- El mejor servidor de libre nombramiento y remoción con calificaciones en nivel sobresaliente.
- Los servidores de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.
- Otros servidores que la Entidad considere, por sus aportes al logro de la misión institucional.

En la Unidad para las Víctimas se otorgaran los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los servidores públicos elegidos como mejores de cada nivel, así como entrega de incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores proyectos presentados por grupo:

- a) Programas De Turismo Social
- b) Mención especial con copia a hoja de vida de cada uno de sus integrantes.
- c) Publicación del proyecto en la página Web de la Unidad.
- d) Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos de la Unidad.

CLASES DE INCENTIVOS

1. Incentivos Individuales

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

Elección de funcionarios para recibir los incentivos

Con base en la Evaluación de Desempeño Laboral (EDL), el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos escogerá a quienes hayan obtenido mayor puntaje en cada nivel, en caso de empate el comité aplicará criterios objetivos de desempate, dejando constancia de ello

2. Incentivos Grupales

a) 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.

b) Tipos de Proyectos a proponer por Grupo

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

c) Condiciones:

- 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.
- El grupo deberá presentar el proyecto al jefe en las fechas señaladas
- El jefe de dependencia expedirá su concepto sobre la conveniencia, pertinencia o necesidad del proyecto y será el responsable de radicar la inscripción del proyecto para participar en el Plan de Incentivos, para lo cual remitirá al Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos el concepto junto con la información sobre el mismo a través de Talento Humano.

d) Evaluación del Proyecto:

El jefe inmediato, el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y el Grupo de Talento Humano serán los responsables de evaluar, hacer seguimiento y retroalimentar el desarrollo de los proyectos inscritos.

FASES	DESCRIPCIÓN	FECHA	PUNTACIÓN	PORCENTAJE
FASE I	Presentación en conversatorio en el mes de julio del avance y aportes de los proyectos presentados por los equipos durante el primer semestre	24 de Julio de 2018	0 a 30 puntos	30%
FASE II	Informe final y presentación del proyecto con resultados en audiencia pública ante el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos	2 de Diciembre de 2018	0 a 70 puntos	70%
TOTAL PORCENTAJE				100%

La FASE II cuyo objetivo es la evaluación final, tendrá en cuenta los siguientes criterios:

Consecución de los objetivos propuestos	20%	70%
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	15%	
Soporte teórico y metodológico del proyecto	15%	
Sistema de información o software soporte	15%	
Aplicabilidad futura del producto entregado para la Unidad	20%	
Funcionamiento como equipo de trabajo	15%	
Total de porcentaje	100%	

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

e) Forma y término para proclamar la elección:

Con base en el acta del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos 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.

Incentivos Pecuniarios Mejores Equipos:

Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos podrá delegar los siguientes:

Primer Puesto:	Hasta 12 SMMLV *
Segundo Puesto:	Hasta 8 SMMLV *
Tercer Puesto:	Hasta 4 SMMLV *

*Representadas en tarjetas de turismo o viajes

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 de capacitación 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	Jefe inmediato emite concepto y radica en Talento Humano
4	Verificación por parte del comité de cumplimiento de condiciones
5	Conversatorios en el mes de julio del avance y aportes de los proyectos presentados por los equipos durante el primer semestre
6	Presentación del informe final y del proyecto con resultados en audiencia pública ante el Comité: 2 de diciembre
7	Evaluación de los proyectos por parte del Comité
8	Acto administrativo de reconocimiento y proclamación del mejor equipo de trabajo
9	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				DICIEMBRE			
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	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 de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos 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 el 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																																																

