



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E
INCENTIVOS 2015**


SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE TALENTO HUMANO

ÁREA DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

**BOGOTÁ, D.C.
Febrero 2 de 2015**

Último Versión.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA CONSOLIDACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN TERRITORIAL – UACT

Germán Chamorro de la Rosa
Director General UACT

Carlos Hernán Bastidas Torres
Secretario General

Documento elaborado por:

Luz Teresita Clavijo Franco
Grupo de Talento Humano

Revisado por:

Indira del Carmen Guerrero Montaña
Coordinadora Grupo Talento Humano

9

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social Laboral, e Incentivos conforme y en armonía con la constitución política de Colombia y de más normas generales del Gobierno Nacional y con el Sistema de Desarrollo del Talento Humano, con miras a la mejora continua de las condiciones laborales, sociales, educativas y de calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad.


Además, va encaminado a los requerimientos del bienestar social laboral para el desarrollo integral entre los servidores públicos y sus familias, elevando los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad, adquiriendo conocimientos, competencias, destrezas, aptitudes y valores éticos institucionales que generan espacios para un excelente clima organizacional y así afianzar el sentido de pertenencia con la Entidad.

Igualmente contextualizar la labor del talento humano, tanto a nivel organizacional como individual, donde los servidores públicos fortalezcan sus capacidades, desarrollen su creatividad y fomenten el trabajo en equipo.

En cumplimiento de lo anterior el Grupo de Talento Humano de la UACT desarrollará actividades que promuevan la calidad de vida de los Servidores Públicos, fortaleciendo tanto al individuo como la productividad de la entidad.

El presente Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos se regirá por las normas que regulan el sistema social para los funcionarios del Estado y demás normas que los modifique, adicione o complemente, con el fin de renovar las directrices de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible de la institución y su efecto en la competitividad como fuente de conocimiento en el ámbito de lo público.

4

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

JUSTIFICACIÓN

La Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial es consiente que las personas se constituyen en el recurso más valioso de la entidad, pues son ellas quienes generan ideas, capacidades y cambios culturales, además de agregar valor a los recursos materiales. Esta condición del Recurso Humano genera una preocupación constante por establecer mecanismos para procurar un clima organizacional satisfactorio.


Lograr un buen clima organizacional se constituye entonces en un proceso constante donde se evalúan las condiciones laborales y personales de los funcionarios de tal manera que se cuente con óptimas herramientas informativas para establecer un plan de intervención ajustado a las necesidades de los mismos.

En concordancia con el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad del Grupo de Talento de Humano, la ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la UACT, para lo cual contará con la participación de la Comisión de Personal, y la orientación del Director General. Los servidores públicos de la entidad son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

La Medición del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos se desarrollara por el Grupo de Talento Humano, durante la realización de las actividades y al finalizarlas se realizara en el formato FM-TH-20 - EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN.

El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial se aplicara a los servidores públicos con base a los principios y valores del Código de Ética y Buen Gobierno de la UACT

af

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Mitigar los factores de riesgo psicosocial y de clima laboral que tienen efectos negativos en los funcionarios de la UACT promoviendo factores protectores a través de actividades que intervengan las áreas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de participar en las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos.
- Impulsar actividades que mejoren el desarrollo personal, social y laboral de cada grupo de trabajo de acuerdo al mayor riesgo psicosocial evidenciado en el estudio.
- Promover actividades recreativas y culturales para los funcionarios y sus familias.
- Evaluar la participación de los funcionarios en las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos y su impacto.

2. MARCO NORMATIVO

LEY 909 DE 2004
LEY 734 DE 2002
LEY 704 DE 2002
LEY 489 DE 1998
DECRETO 1227 DE 2005
DECRETO LEY 1567 DE 1998
DECRETO 1572 DE 1998
DECRETO 752 DE 1984
RESOLUCIÓN 2646 DE 2008



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

3. DEFINICIONES

Área de calidad de vida laboral: definido como: “un 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 desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales”¹ su objetivo es:

Área de protección y servicios sociales: Según el decreto 1567 de 1998: “En esta área se deben estructurar 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”² Su objetivo es:

Bienestar social laboral: Se define como “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece”³

Es “un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales”⁴.


Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

¹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Bienestar Social Laboral. 2002.

² Decreto 1567 de 1998

³ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Bienestar Social Laboral. 2002. Pag:25

⁴ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Bienestar Social Laboral. 2002.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Incentivo: Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por la entidad consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al satisfacer una necesidad del servidor, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES


El diagnóstico de necesidades se llevó a cabo a través de cuatro instrumentos:

- Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales Universidad Javeriana- Ministerio de la Protección Social 2010: esta batería se aplicó de manera presencial en el mes de mayo de 2013 a 121 funcionarios a través de los siguientes instrumentos: ficha de datos generales, cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales (Forma A), cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales (Forma B), cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral y cuestionario para la evaluación del estrés.

Una vez aplicados los instrumentos, la ARL POSITIVA encargada del proceso, entregó y socializó los resultados de la batería, así como las recomendaciones para la intervención de los riesgos encontrados.


- Medición de Clima Organizacional: se aplicó en el mes de diciembre de 2013 a través de un software para el envío por correo electrónico a 204 funcionarios del nivel central y de regionales escogidos aleatoriamente, de los cuales se recibieron debidamente diligenciadas 126 encuestas. Una vez cumplido el plazo para el diligenciamiento de la encuesta, Un panamericana, entidad encargada de realizar la medición, entregó los resultados al Grupo.



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

- Evaluación del Plan de Bienestar social laboral e incentivos 2014, los resultados de estas evaluaciones nos permitieron concluir que existen factores de riesgo intralaborales y extra laborables que influyen en la salud y el bienestar de los funcionarios. De acuerdo a estos instrumentos se formula el plan de bienestar social laboral e incentivos, teniendo en cuenta las evaluaciones realizadas el 19 de diciembre, donde el 53% de las personas encuestadas aleatoriamente, desean seguir con las actividades de calidad de vida laboral y protección de servicios sociales del 2014. Formato de evaluación FM-TH-20
- 105 funcionarios de los 126 que laboran en las diferentes sedes a nivel regional, participaron de alguna actividad de bienestar, lo que corresponde a una participación del 83.3%.
- De los 158 que laboran en la ciudad de Bogotá, 111 participaron de alguna actividad de bienestar, lo que corresponde a un 70.2% de la cobertura.
- El total de funcionarios de la UACT a 31 de diciembre de 2013 era de 284 y de estos participaron de alguna actividad de bienestar 216, correspondiente a un 76%.
- No se contemplaron algunas actividades en el Plan de Bienestar Social Laboral 2013, como las artísticas y culturales.
- Trabajar conjuntamente con los funcionarios de las regionales para el diseño y ejecución de las actividades a desarrollarse en las diferentes sedes.
- Diseño de estrategia para lograr un mayor grado de participación en las diferentes actividades que se programen.
- De acuerdo a la encuesta realizada el 19 de diciembre de 2014 en donde se realizó una evaluación aleatoria, 78 funcionarios contestaron dicha evaluación,
- En términos generales los objetivos propuestos para cada actividad se alcanzaron, toda vez que las respuestas en su mayoría fueron calificadas con la variable de acuerdo.




	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

- La ponderación más baja la obtuvo la pregunta número 12. “El espacio físico favoreció el desarrollo de la actividad” con un 34,6% de acuerdo y un 28,2% en desacuerdo.
- El componente sobre el responsable de la actividad, alcanzó los mejores promedios, lo que corroboró el dominio del tema y la aplicación de una metodología adecuada.
- Es necesario que para las actividades de bienestar social laboral de las regionales, se tenga presente la opinión de los funcionarios en torno a la actividad más no al lugar, ya que el contratista elegido busca la ubicación donde le pueden brindar las garantías de servicios que quedan contempladas en el contrato.
- Programar desde Talento Humano con suficiente tiempo de anticipación las actividades, especialmente las de las Regiones.
- Tener presente que para el desplazamiento de los enlaces y sus familias al lugar de realización de las actividades, es necesario que en contrato se contemple este servicio.
- El plan de Bienestar logro en parte de sus objetivos, con excepción de las jornadas de reforestación programadas en algunas Regionales donde las fechas disponibles por el contratista se cruzaban con el desarrollo de actividades propias de cada Regional y no fue posible realizarlo motivo por el cual se canceló.”
- Evaluación del Plan de Bienestar social laboral e incentivos 2014.

Los resultados de estas evaluaciones permitieron concluir en su momento, que existen factores de riesgo intralaborales y extra laborales que influyen en la salud y el bienestar de los funcionarios. Por ello y siguiendo las recomendaciones presentadas en los informes respectivos se formuló el Plan de Bienestar Social Laboral 2015 y su aplicación de , el cual arrojó algunos resultados, obtenidos de las evaluaciones realizadas a los funcionarios, mediante formato FM-TH-20: Formato de evaluación de actividades de Bienestar.




	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

5. ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL 2015

Las siguientes actividades se realizarán en el 2015, teniendo en cuenta las evaluaciones realizadas en el 2014.

- Crear un espacio para que todos los equipos de trabajo de la UACT, socialicen los resultados de la Gestión 2015 y metas 2016, alineados con el logro misional de la UACT, buscando con esto la participación Activa de todos los funcionario en la reconstrucción y fortalecimiento de los logros misionales.
- Desarrollar actividades de recreación ,ocio y esparcimiento para el Funcionario y su familia, para que disminuyan los riesgos psicosociales y extra laborales.
- Generar espacios de integración entre los funcionarios y familiares y adicionalmente que genere cultura en torno a lo ambiental.
- Promover el uso adecuado del tiempo libre en recreación contribuyendo con esto a la formación integral, ambiental y social de los hijos de los colaboradores de la entidad.
- Promover en los funcionarios hábitos y estilos de vida saludables que disminuyan el riesgo de estrés.
- Crear un espacio para que todos los equipos de trabajo de la UACT, socialicen los resultados de la Gestión 2015 y metas 2016, alineados con el logro misional de la UACT, buscando con esto la participación Activa de todos los funcionario en la reconstrucción y fortalecimiento de los logros misionales.
- Desarrollar actividades de recreación ,ocio y esparcimiento para el Funcionario y su familia, para que disminuyan los riesgos psicosociales y extra laborales.
- Generar espacios de integración entre los funcionarios y familiares y adicionalmente que genere cultura en torno a lo ambiental.

99

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

- Promover el uso adecuado del tiempo libre en recreación contribuyendo con esto a la formación integral, ambiental y social de los hijos de los colaboradores de la entidad.

Las actividades a realizarse son:

5.1. OLIMPIADAS DEPORTIVAS:

Promover estilos de vida saludable que propenden por el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la UACT.

5.2. CARRERA DE RELEVOS:

Fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo funcionarios de la UACT a través de un espacio de integración, ocio, deporte y cultura, relacionados con la Calidad de Vida Laboral.

5.3. JORNADA DE REFORESTACIÓN:

Promover entre los servidores públicos de la UACT y familias, hábitos de vida saludables que repercutan en su bienestar laboral, familiar y social, así como crear conciencia sobre la protección ambiental y el desarrollo sostenible.


5.4. VACACIONES RECREATIVAS:

Realizar actividades de recreación para los hijos de los funcionarios en época de vacaciones.

5.5. ESTILO DE VIDA SALUDABLES:

Promover hábitos de vida saludables a los funcionarios de la UACT, con el fin de reducir estados como la ansiedad, depresión, disminuir el estrés laboral y contribuir con el mejoramiento de características individuales, como autoestima, autonomía,



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

auto confianza, auto imagen e importantes para mantener el equilibrio entre su círculo social, familiar y laboral.

5.6. CONSTRUYENDO EN EQUIPO

Orientar a las áreas en cuanto al establecimiento de roles, garantizando el reconocimiento, la importancia y los alcances de las funciones que van a desarrollar.

5.7. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

Brindar a los funcionarios de la UACT, herramientas para la promoción del desarrollo humano y por vías de consenso, siempre habrá posibilidad de que colisionen factores que de manera individual o grupal propicien conflictos que requieren un manejo diferente a los procesos.

5.8. DÍA DE LA FAMILIAS EN LAS REGIONALES:

Promover la integración trabajo-Familia


5.9. CIERRE DE GESTIÓN:

Socializar y evaluar la gestión institucional en la vigencia 2015.

5.10. MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL

Se relaciona con la percepción de los funcionarios de la UACT, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento. Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los funcionarios, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.



 <p>ESTRATEGIA DE CONSOLIDACION TERRITORIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

PERIODICIDAD

Trimestralmente el Grupo de Talento Humano realizará la evaluación de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social Laboral e incentivos y durante toda la ejecución el seguimiento.




	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015</p>	<p align="center">Código: PP-TH-02</p>
	<p align="center">Macroproceso: Gestión de Recursos</p>	<p align="center">Versión: 2</p>
	<p align="center">Proceso: Gestión del Talento Humano</p>	<p align="center">Vigencia: 14/04/2015</p>

6. FORMULACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL -2015


DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	ÁREA DE TRABAJO Y NÚMERO DE ASISTENTES POR CADA UNA	Nº. DE ASISTENTES	ACTIVIDAD	DURACIÓN	TEMÁTICAS
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL.	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Orientar a las áreas en cuadro al establecimiento de roles claros garantizando el reconocimiento, la importancia y los alcances de las funciones que van a desarrollar encarándolos con los compromisos, responsabilidades de los departamentos y dependencias de los funcionarios.	Gerencia Regional Tumaco (7); Gerencia Regional Montes de María (11); Gerencia Regional Cordillera Central (12); Gerencia Regional Cauca (9); Gerencia Regional Macarena (12); Gerencia Regional Putumayo (12); Gerencia Regional Cauque (7); Coordinación Regional Arauca (3); Gerencia Regional Nudo Paramito (11); Gerencia Regional Catumbó (14); Gerencia Regional Antioquia (17); Bogotá (20).	Bogotá y Regionales (20)	SEMINARIO - TALLER TRABAJO EN EQUIPO	4 HORAS	Ciudad de roles Trabajo eficaz en equipo Establecer metas y responsabilidades del equipo
		Brindar herramientas para la promoción y prevención de enfermedades, de preponderancia por buenos hábitos saludables.	Bogotá	20	CHARLAS ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	1 HORA	Alimentación, Control y Manejo y Promoción Saludable
		Desarrollar herramientas de afrontamiento en los funcionarios, que les permitan manejar situaciones que los puedan afectar, así como tener efectos positivos en su entorno, intra o extra laborales.	Gerencia Regional Tumaco (7); Gerencia Regional Montes de María (11); Gerencia Regional Cordillera Central (12); Gerencia Regional Cauca (9); Gerencia Regional Macarena (12); Gerencia Regional Putumayo (12); Gerencia Regional Cauque (7); Coordinación Regional Arauca (3); Gerencia Regional Nudo Paramito (11); Gerencia Regional Catumbó (14); Gerencia Regional Antioquia (17); Bogotá (25).	Regionales	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	4 HORAS	Conflictos personales e interpersonales, Técnicas para el manejo de los conflictos
		Crear un espacio para que todos los equipos de trabajo de la UACT, socialicen los resultados de la gestión 2015 y metas 2016, alineados con el logro misional de la UACT, buscando con esto la participación activa de todos los funcionarios en la reconstrucción y fortalecimiento de los logros misionales.	Gerencia Regional Tumaco (7); Gerencia Regional Montes de María (11); Gerencia Regional Cordillera Central (12); Gerencia Regional Cauca (9); Gerencia Regional Macarena (12); Gerencia Regional Putumayo (12); Gerencia Regional Cauque (7); Coordinación Regional Arauca (3); Gerencia Regional Nudo Paramito (11); Gerencia Regional Catumbó (14); Gerencia Regional Antioquia (17); Bogotá (170).	Bogotá: 170 funcionarios Regionales: 115	CIERRE DE GESTIÓN 2015 Y METAS 2016	6 Horas en un mismo día	Presentación resultados de Gestión 2015 y proyección metas 2016 de cada uno de los procesos de la UACT

[Handwritten signature]


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015		Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos		Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano		Vigencia: 14/04/2015

DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	ÁREA DE TRABAJO Y NÚMERO DE ASISTENTES POR CADA UNA	Nº. DE ASISTENTES	ACTIVIDAD	DURACIÓN	TEMÁTICAS
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL		Desarrollar actividades de recreación, ocio y esparcimiento para el trabajador y su familia, que disminuyan los riesgos psicosociales intra y extralaborales	Bogotá	80	III OLIMPIADAS DEPORTIVA UACT-BOGOTÁ	UN 1 DÍA (8 horas)	Adeleantar actividades deportivas: Bólos, rana, tep, fútbol 5, natación individual, atletismo, voleibol, tenis de mesa
	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Generar espacios de integración entre funcionarios y familiares.	Gerencia Regional Tumaco (7 funcionarios, 23 familiares); Gerencia Regional Montes de María (11 funcionarios, 23 familiares); Gerencia Regional Cordillera Central (12 funcionarios, 20 familiares); Gerencia Regional Cauca (9 funcionarios, 25 familiares); Gerencia Regional Macarena (12 funcionarios, 30 familiares); Gerencia Regional Putumayo (12 funcionarios, 25 familiares); Gerencia Regional Cauca (7 funcionarios, 20 familiares); Coordinación Regional Arauca (3 funcionarios, 9 familiares); Gerencia Regional Nudo Paramillo (11 funcionarios, 20 familiares); Gerencia Regional Catatumbo (14 funcionarios, 25 familiares); Coordinación Regional Antioquia (17 funcionarios, 25 familiares); Santa Martha (1 funcionario, 2 familiares); Huila: (1 funcionarios, 2 familiares);	Regionales: Funcionarios 117 funcionarios y 249 familiares.	DÍA DE LA FAMILIA	UN (1) DÍA	Pasada con derecho a piscina, espacios deportivos y de recreación para la familia y el funcionario



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015		Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos		Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano		Vigencia: 14/04/2015

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL.	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Desarrollar actividades de recreación, ocio y esparcimiento para el trabajador y su familia, que disminuyan los riesgos psicosociales intra y extralaborales	Gerencia Regional Tumaco (7 funcionarios, 23 familiares); Gerencia Regional Montes de María (11 funcionarios, 23 familiares); Gerencia Regional Cordillera Central (12 funcionarios, 20 familiares); Gerencia Regional Cauca (9 funcionarios, 25 familiares); Gerencia Regional Macarena (12 funcionarios, 30 familiares); Gerencia Regional Putumayo (12 funcionarios, 25 familiares); Gerencia Regional Caguan (7 funcionarios, 20 familiares); Coordinación Regional Arauca (3 funcionarios, 9 familiares); Gerencia Regional Nudo Paramillo (11 funcionarios, 20 familiares); Gerencia Regional Calatumbo (14 funcionarios, 25 familiares); Coordinación Regional Antioquia (17 funcionarios, 25 familiares); Bogotá (170 funcionarios)	Bogotá: 80 funcionarios . 40 participantes por jornada). Regionales: 115 funcionarios.	CARRERA DE RELEVOS FUNCIONARIOS	2 JORNADAS DE UN (1) DIA PARA BOGOTA 1 JORNADA DE UN (1) DIA PARA CADA UNA DE LAS REGIONALES	Trabajo en Equipo a través de las actividades lúdicas organizadas.
		Promover el uso adecuado del tiempo libre en recreación contribuyendo con esto a la formación integral, ambiental y social de los hijos de los colaboradores de la entidad Promover entre los servidores públicos de la UACT y familias, hábitos de vida saludables que repercutan en su bienestar laboral, familiar y social, así como crear conciencia sobre la protección ambiental y el desarrollo	Bogotá 80 niños	50 HIJOS DE FUNCIONARIOS	VACACIONES RECREATIVAS- BOGOTÁ	2 JORNADAS DE UN (1) DIA CADA UNA	Vacaciones recreativas fin de año
		Bogotá	30 - 50 FUNCIONARIOS	JORNADA DE REFORRESTACIÓN	1 JORNADA DE UN DIA		

	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015</p>	<p align="center">Código: PP-TH-02</p>
	<p align="center">Macroproceso: Gestión de Recursos</p>	<p align="center">Versión: 2</p>
	<p align="center">Proceso: Gestión del Talento Humano</p>	<p align="center">Vigencia: 14/04/2015</p>

7. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2015

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	NACIONAL/ REGIONAL	REGIONALES Y COORDINACIONES	No. Participantes	No. DE ACTIVIDADES	FECHA INICIO	DOCUMENTOS
1	ELABORACION CARGA DE TRABAJO	SEANNETTE HERNANDEZ PARRA LIZ TERRESTA CLAVIJO PRANCO	REGIONAL	COORDINACION REGIONAL ARAUCA-ARAUCA COORDINACION REGIONAL NUDO DE PAMIELLO-ANTIOQUIA COORDINACION REGIONAL CAQUIAN-FLORENCIA GERENCIA REGIONAL CAITUMBO-CUCUTA GERENCIA REGIONAL COROLLERA CENTRAL-TRAQUE GERENCIA REGIONAL MONTES DE MARÍA-SINCELEO GERENCIA REGIONAL MARCARIBENA-META GERENCIA REGIONAL PUTUMAYO-BOGOTA GERENCIA REGIONAL TUMACO-NAHANGO GERENCIA REGIONAL VALLE DEL CAUCA-POPAYAN	80	1	JUNIO - JULIO JULIO-AGOSTO AGOSTO-SEPTIEMBRE	LISTADOS DE ASISTENCIA: EVALUACIONES LISTADOS DE ASISTENCIA: EVALUACIONES
2	RESOLUCION DE CONFLICTOS	JENNETTE MEZALDE PARRA	REGIONALES	COORDINACION REGIONAL ARAUCA-ARAUCA COORDINACION REGIONAL NUDO DE PAMIELLO-ANTIOQUIA COORDINACION REGIONAL CAQUIAN-FLORENCIA GERENCIA REGIONAL CAITUMBO-CUCUTA GERENCIA REGIONAL COROLLERA CENTRAL-TRAQUE GERENCIA REGIONAL MONTES DE MARÍA-SINCELEO GERENCIA REGIONAL MARCARIBENA-META GERENCIA REGIONAL PUTUMAYO-BOGOTA GERENCIA REGIONAL TUMACO-NAHANGO GERENCIA REGIONAL VALLE DEL CAUCA-POPAYAN	20	11	JULIO	LISTADOS DE ASISTENCIA: EVALUACIONES
3	ELABORACION CARGA DE TRABAJO	LIZ TERRESTA CLAVIJO PRANCO	REGIONAL	COORDINACION REGIONAL ARAUCA-ARAUCA COORDINACION REGIONAL NUDO DE PAMIELLO-ANTIOQUIA COORDINACION REGIONAL CAQUIAN-FLORENCIA GERENCIA REGIONAL CAITUMBO-CUCUTA GERENCIA REGIONAL COROLLERA CENTRAL-TRAQUE GERENCIA REGIONAL MONTES DE MARÍA-SINCELEO GERENCIA REGIONAL MARCARIBENA-META GERENCIA REGIONAL PUTUMAYO-BOGOTA GERENCIA REGIONAL TUMACO-NAHANGO GERENCIA REGIONAL VALLE DEL CAUCA-POPAYAN	80	1	AGOSTO	
4	ELABORACION CARGA DE TRABAJO	LIZ TERRESTA CLAVIJO PRANCO	REGIONAL	COORDINACION REGIONAL ARAUCA-ARAUCA COORDINACION REGIONAL NUDO DE PAMIELLO-ANTIOQUIA COORDINACION REGIONAL CAQUIAN-FLORENCIA GERENCIA REGIONAL CAITUMBO-CUCUTA GERENCIA REGIONAL COROLLERA CENTRAL-TRAQUE GERENCIA REGIONAL MONTES DE MARÍA-SINCELEO GERENCIA REGIONAL MARCARIBENA-META GERENCIA REGIONAL PUTUMAYO-BOGOTA GERENCIA REGIONAL TUMACO-NAHANGO GERENCIA REGIONAL VALLE DEL CAUCA-POPAYAN	12	45		
5	DIA DE LA FAMILIA - REGIONALES	LIZ TERRESTA CLAVIJO PRANCO	REGIONALES	COORDINACION REGIONAL ARAUCA-ARAUCA	33	13	OCTUBRE 6 DE 2015	LISTADOS DE ASISTENCIA: EVALUACIONES
				COORDINACION REGIONAL NUDO DE PAMIELLO-ANTIOQUIA	39			
				COORDINACION REGIONAL CAQUIAN-FLORENCIA	32			
				GERENCIA REGIONAL CAITUMBO-CUCUTA	34			
				GERENCIA REGIONAL COROLLERA CENTRAL-TRAQUE	33			
				GERENCIA REGIONAL MONTES DE MARÍA-SINCELEO	38			
				GERENCIA REGIONAL MARCARIBENA-META	54			
				GERENCIA REGIONAL PUTUMAYO-BOGOTA	5			
GERENCIA REGIONAL TUMACO-NAHANGO	3							
SANTA MARTA	34							
GERENCIA REGIONAL VALLE DEL CAUCA-POPAYAN								


B



CONSOLIDACIÓN
TERRITORIAL


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015		Código: PP-TH-02
Macroproceso: Gestión de Recursos		Versión: 2
Proceso: Gestión del Talento Humano		Vigencia: 14/04/2015

6	CARRERA DE RELIVOS	LUZ TERRESTA CLAVILLO FRANCO	REGIONALES	COORDINACION REGIONAL ARAUCA-ARAUCA	13	11	AGOSTO - SEPTIEMBRE	LISTADOS DE ASISTENCIA, EVALUACIONES
				COORDINACION GERENCIA REGIONAL MUNDO DE PARAMILLO-ANTIOQUIA	17			
				COORDINACION REGIONAL CAGUAN- FLORENCIA	13			
				GERENCIA REGIONAL CATA TUMBO- CUCUTA	14			
				GERENCIA REGIONAL CORNALLERA CENTRAL-BAQUE	12			
				GERENCIA REGIONAL MUNDO DE PARAMILLO-MONTERIA	12			
				GERENCIA REGIONAL MONTES DE MARIA-SINCELEO	11			
				GERENCIA REGIONAL MARCARABA-META	13			
				GERENCIA REGIONAL PUTUMAYO-MOCCA	13			
				GERENCIA REGIONAL TUMACO-MARIÑO	11			
				GERENCIA REGIONAL VALLE DEL CAUCA- POPAYAN	9			
				COORDINACION REGIONAL ARAUCA-ARAUCA	13			
				7	CIERRE DE GESTIÓN 2015 Y METAS 2016			
COORDINACION REGIONAL CAGUAN- FLORENCIA	13							
GERENCIA REGIONAL CATA TUMBO- CUCUTA	14							
GERENCIA REGIONAL CORNALLERA CENTRAL-BAQUE	12							
GERENCIA REGIONAL MUNDO DE PARAMILLO-MONTERIA	12							
GERENCIA REGIONAL MONTES DE MARIA-SINCELEO	11							
GERENCIA REGIONAL MARCARABA-META	13							
GERENCIA REGIONAL PUTUMAYO-MOCCA	13							
GERENCIA REGIONAL TUMACO-MARIÑO	11							
GERENCIA REGIONAL VALLE DEL CAUCA- POPAYAN	9							

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015		Código: PP-TH-02	
	Macroproceso: Gestión de Recursos		Versión: 2	
	Proceso: Gestión del Talento Humano		Vigencia: 14/04/2015	

	MUNICIPIO	CANTON	CANTON	CANTON	CANTON	EVALUACIONES	
						DECEMBER DE 2015	DECEMBER DE 2016
8	JAGUAYONES RECREATIVAS	BOGOTÁ	BOGOTÁ	BOGOTÁ	BOGOTÁ	4	ESTADOS DE SUSTENCIÓN: EVALUACIONES
9	JORNADA DE RECONSTRUCCIÓN	LUZ TERRESTA	CAJALÍ	FRANCO	BOGOTÁ	1	ESTADOS DE SUSTENCIÓN: EVALUACIONES
10	JORNADA DE RECONSTRUCCIÓN Y METAS 2014	LUZ TERRESTA	CAJALÍ	FRANCO	BOGOTÁ	1	ESTADOS DE SUSTENCIÓN: EVALUACIONES
11	JESTRUCOS DE VIDA SUSTENTABLE	FRANCO	MEDELLÁN	FRANCO	BOGOTÁ	4	ESTADOS DE SUSTENCIÓN: EVALUACIONES

[Handwritten signature]

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

8. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Plan de Incentivos se establece como el conjunto de políticas y mecanismos creados en el La Unidad Administrativa Especial de la Consolidación Territorial, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan de esta forma al logro de las metas.


8.1. BENEFICIARIO

En la actualidad la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial, se encuentra en proceso de implementación de la Carrera Administrativa, por lo que son beneficiarios del plan de incentivos los servidores de libre nombramiento y remoción del nivel asesor, profesional, técnico y asistencia con calificaciones en nivel sobresaliente y adicionalmente, los servidores de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.

8.2. FINES DEL SISTEMA

- Fortalecer en los servidores de la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial el concepto de desempeño en nivel sobresaliente, con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de 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 los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Unidad.
- Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta la UACT.



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

- Contribuir fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

8.3. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS


- Asumir el proceso de calificación de desempeño y de acuerdos de gestión con un instrumento de apoyo a la gestión que impulsa el desempeño Individual e institucional.
- Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas Institucionales de sistemas de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e Incentivos para equipos de trabajo de excelencia
- Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación y bienestar para los equipos de trabajo.
- Poner a disposición de la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la UACT considere pertinente.

8.4. OBLIGACIONES DE LA UACT

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Incentivos
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los Servidores en las actividades y eventos que se propongan en el marco del Plan de Incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la Unidad Administrativa Especial de la Consolidación Territorial.

8.5. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE INCENTIVOS 2015



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

La Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial, en cumplimiento de la función pública que le es inherente y en su accionar, se compromete a tratar los temas consagrados en el Plan de Incentivos en el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, con el fin de contribuir en la realización de una gestión íntegra, eficiente y transparente por parte de la administración.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 12º de la Resolución 0338 de 2013, son funciones de este Comité:

"(...)


Velar por la implementación de las políticas de desarrollo administrativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y de sus componentes relacionados con: Gestión Misional y de Gobierno, Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano, Gestión del Talento Humano, Eficiencia Administrativa y Gestión Financiera.

"(...)"

8.6. CARACTERÍSTICAS DE LOS INCENTIVOS

- Los incentivos adoptados por la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial se caracterizan por cumplir con lo establecido en el Decreto 1227 de 2005 artículo 76 y 77 además de:
- Ser planeados: es decir, corresponden con los objetivos institucionales.
- Ser contingentes: es decir, ser entregado al servidor, lo más pronto posible después de que el haya realizado el comportamiento que se desea premiar. Esta exigencia implica, que el jefe o responsable de dar un incentivo, este muy atento a las conductas que emiten sus colaboradores, y por otra que el empleado incentivado sea consiente de cual o cuales son los comportamientos objeto del incentivo.
- Satisfacer las necesidades particulares del servidor: No todo estímulo ambiental actúa como incentivo de un comportamiento. Cada servidor tiene necesidades diferentes y dichas necesidades exigen satisfactorias distintas. En consecuencia este plan se caracteriza por una variedad de opciones de las cuales los servidores pueden escoger las propias, según sean preferencias o necesidades.

df

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

8.7. CLASES DE INCENTIVOS

La Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial en pro de incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia ya sea de la emisión de las conductas deseables, o por el logro de resultados previamente acordados y las características previstas, adopta los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

8.7.1. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

El plan de incentivos no pecuniarios está formado por el conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño. Los incentivos No pecuniarios que ofrece la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial serán otorgados al mejor empleado de libre nombramiento y remoción quien obtendrá reconocimiento por parte del superior Inmediato que lo efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Para otorgar dichos incentivos a nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del Desempeño laboral y en el marco de la evaluación de los acuerdos de gestión.


Los empleados que obtengan en calificación de desempeño en nivel de excelencia podrán escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los incentivos adoptados por la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial.

- Mención especial con copia a la Historia Laboral
- Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación
- Internos de la Unidad Administrativa Especial de la Consolidación Territorial.
- Inscripción en el libro de empleados excelentes.

8.7.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS

Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo. (1)

8.8. ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

Para asignar los incentivos, la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial, tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:


- La selección y asignación de incentivos se basan en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.
- En todo caso los criterios de selección consideran la evaluación del desempeño y los resultados de trabajo de equipo como medidas objetivas.
- Cada empleado seleccionado tiene derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la UACT.
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por El desempeño en niveles de excelencia.

8.9. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS

Los servidores públicos beneficiarios del Plan de Incentivos tendrán derecho a los estos siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la Unidad Administrativa Especial para la consolidación Territorial no inferior a un (1) año
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme Correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

(1) Departamento Administrativo de la Función Pública, pag. 34, año 2007.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

8.10. MEJOR SERVIDOR PÚBLICO

Se seleccionará al mejor funcionario después de aplicado el instrumento establecido para la evaluación del desempeño laboral, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Haber obtenido la mayor puntuación según el instrumento aplicado.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. En el evento que un servidor público seleccionado como mejor funcionario, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo, en cuyo caso su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje.
- En el caso en que el mejor funcionario se encuentre disfrutando del incentivo, sea sancionado disciplinariamente, o no haga un uso debido de este, perderá automáticamente el derecho a su disfrute.

8.11. MEJOR EQUIPO DE TRABAJO


Se seleccionará el equipo de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación:

Los equipos de trabajo deben estar conformados como mínimo de dos o más participantes de igual o diferente nivel y/o área que en forma adicional y cooperativa desarrollen sus funciones o lleven a cabo un estudio investigativo.

Haber realizado un trabajo que soporte la idea innovadora que se pueda implementar para el mejoramiento institucional y que contenga los siguientes aspectos:

- Identificación de la idea innovadora
- Identificación de las causas
- Identificación de la solución
- Análisis de costo beneficio
- Viabilidad económica, jurídica, técnica para el desarrollo de la idea requerimiento de calidad, sustentación sobre el origen de la idea, se original o mejoramiento de una preexistente.



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

En el evento que uno de los miembros del equipo de trabajo seleccionado, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo. De esta manera se tendrán en cuenta los equipos de trabajo tanto Misionales como de trabajo, como de apoyo, para dar una mayor cobertura a la población, los equipos que deseen participar deben inscribirse dentro del plazo establecido por el Comité de incentivos, equipo de trabajo que no se haya inscrito será inhabilitado automáticamente.

8.12. PROCESO DE SELECCIÓN


A. Mejor Servidor Público

Para seleccionar a los mejores servidores públicos de los niveles jerárquicos de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:

- El jefe inmediato procederá a la aplicación del instrumento.
- Se entregarán los resultados al área de Talento Humano.
- El Grupo de Talento Humano presentará al Comité de Incentivos, el listado de los servidores públicos de la Unidad, que hayan cumplido con los requisitos contemplados en esta reglamentación.
- El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar a los mejores funcionarios de cada nivel, entre quienes hayan obtenido los más altos puntajes, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Director General, se formalice la selección.
- El mejor servidor público de la entidad, será escogido por el Comité de Desarrollo Administrativo de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje de cada nivel jerárquico.
- El Director General, en acto público, proclamará y premiará los servidores Públicos seleccionados.

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más Servidores públicos y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico, de la Entidad, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial.

af

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

- El Comité evaluador definirá los incentivos que se asignen al mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la Unidad Administrativa Especial Para la Consolidación Territorial.

B. Mejor Equipo de Trabajo

Para seleccionar al mejor equipo de trabajo de la entidad, se procederá de la siguiente manera:

El Director, Coordinador, Jefe, Gerente de cada dependencia aplicará el instrumento de calificación. De acuerdo a esto, escogerá el equipo de trabajo a inscribir:

- Entregará los resultados al Grupo de Talento Humano.
- La Coordinadora del Grupo de Talento Humano presentará al Comité el listado de los equipos de trabajo, que cumplan con los requisitos contemplados en esta reglamentación.
- El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar al mejor equipo de trabajo, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Director General, se formalice la selección.
- El mejor equipo de trabajo de la Unidad, será escogido por el Comité de incentivos, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje en la calificación.
- El Director General, en acto público, proclamará al mejor equipo de trabajo seleccionado.


En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más Equipos de trabajo y que corresponda al primer lugar de la selección, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la UACT.

El Comité definirá el incentivo no pecuniario que se asigne al mejor equipo de Trabajo de la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial.

Los Delegados para entregar los incentivos son:

El Director General, Secretario General, Coordinador de Talento Humano.



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2015	Código: PP-TH-02
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 2
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Vigencia: 14/04/2015

ELABORÓ:		REVISÓ:		APROBÓ	
NOMBRE: Luz Teresita Clavijo Franco		NOMBRE: Indira Guerrero Montaña		NOMBRE: Indira Guerrero Montaña	
	FECHA		FECHA		FECHA
DEPENDENCIA	02/03/2015	DEPENDENCIA	05/03/2015	DEPENDENCIA	05/03/2015

