



Libertad y Orden

AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS – ANT
RESOLUCIÓN No. *202361001514116* con Fecha 2023-08-01

"Por la cual se adopta y reglamenta el plan anual de incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras - ANT y se establece el procedimiento para su otorgamiento"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el numeral 23 artículo 11 del Decreto Ley 2363 de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*, establece que los programas de incentivos, como componentes del sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos de reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Que el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, establece que los planes de incentivos: *"...se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia"*.

Que el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 señala: **"Tipos de planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán 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"**.

Que los artículos 31 y 32 ibidem disponen que los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública y serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados; y que los planes de Incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Que corresponden a incentivos no pecuniarios los ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria y financiación de investigaciones programas de turismo social,

Que el artículo 36 del Decreto 1567 de 1998, señala que, para asignar los incentivos, las entidades deberán observar: *"a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritório; b. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración; c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora; d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia. e. Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a su expediente laboral"*.

Que la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en el artículo 16 numeral 2º, literal h) que las Comisiones de Personal de las entidades y organismos públicos tienen, entre otras, la función de participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, determina que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el artículo 2.2.10.8 dispone 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"*.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, señala que: *"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"*.

Que el citado artículo señala además que 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.

RESOLUCIÓN No. 202361001514116 del 2023-08-01 Hoja N° 2

"Por la cual se adopta y reglamenta el plan anual de incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras - ANT y se establece el procedimiento para su otorgamiento"

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, dispone que: *"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 su funcionamiento como equipo de trabajo"*.

Que el Decreto Ley No. 2363 de 2015 por el cual se crea la Agencia Nacional de Tierras, en el numeral 23 del artículo 11° establece, entre otras, como función del Director General: *"Dirigir la administración del talento humano de la Agencia, distribuir los empleos de la planta de personal de acuerdo con la organización interna y las necesidades del servicio y ejercer la facultad nominadora, con excepción de los que corresponde a otra autoridad"*.

Que el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de la Agencia Nacional de Tierras de la vigencia 2023, fue presentado a la Comisión de Personal, así como, al Comité de Gestión y Desempeño institucional para su aprobación y adicionalmente aprobado y publicado en la página web de la entidad el día 30 de enero de 2023.

Que el numeral 9 del plan de bienestar social e incentivos de la Agencia Nacional de Tierras, establece que el Plan de Incentivos y Equipos de Trabajo busca reconocer el desempeño laboral de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor empleado de la entidad, los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo.

Que adicionalmente, en el citado plan se establecen las generalidades de los beneficiarios del Plan Anual de Incentivos, lineamientos, tipos de incentivos y su asignación.

Que la planta de personal actual de la Agencia Nacional de Tierras está conformada por 216 empleos de los niveles directivo, asesor, profesional y técnico y no existen en la misma servidores del nivel asistencial, por tanto, no es procedente en la presente vigencia, seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa de nivel asistencial, salvo que con posterioridad se cree dicho nivel.

Que por todo lo señalado es procedente adoptar y reglamentar, el Plan Anual de Incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad y por nivel jerárquico -nivel profesional y nivel técnico, a los cuales se les reconozca el desempeño en niveles de excelencia y a los mejores equipos de trabajo. Los incentivos serán reconocidos con recursos del plan de bienestar social e incentivos de la Agencia Nacional de Tierras.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO 1°

OBJETO, CAMPO DE APLICACIÓN E INCENTIVOS.

ARTÍCULO 1° – Objeto. La presente resolución tiene por objeto adoptar la reglamentación del Plan Anual de Incentivos para los mejores funcionarios públicos y equipos de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras, con el fin de reconocer el desempeño en niveles de excelencia de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como los mejores equipos de trabajo conformados por los servidores de la entidad y establecer el procedimiento para su otorgamiento.

ARTÍCULO 2° – Campo de aplicación, el Plan Anual de Incentivos se encuentra destinado exclusivamente a:

1. Los servidores de carrera administrativa.
2. Los servidores de libre nombramiento y remoción
3. Los mejores equipos de trabajo conformados por los servidores de la entidad.

PARÁGRAFO. - En caso de crearse empleos de nivel asistencial en la Agencia Nacional de Tierras, se reconocerá el desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de ese nivel jerárquico, en los términos señalados en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 3° - Tipo de Incentivos adoptados por la ANT. Tanto para los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad y por nivel jerárquico -nivel profesional y nivel técnico, a los cuales se les reconozca el desempeño en niveles de excelencia como a los mejores equipos de trabajo, les será reconocido los incentivos pecuniarios que a continuación se mencionan:

1. Reconocimiento en público de la labor meritoria.
2. Reconocimiento por escrito por parte del Director de la Agencia Nacional de Tierras que se anexará a la historia laboral.

Incentivos para los mejores servidores seleccionados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de la entidad de los niveles jerárquicos directivo, asesor, profesional y técnico:

Adicionalmente, los mejores servidores seleccionados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de la entidad de los niveles jerárquicos directivo, asesor, profesional y técnico, podrán optar por uno (1) de los siguientes incentivos, los cuales serán reconocidos a través de recarga de la tarjeta de servicios de la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada la Agencia Nacional de Tierras, para adelantar:

RESOLUCIÓN No. 202361001514116 del 2023-08-01 Hoja N° 3

"Por la cual se adopta y reglamenta el plan anual de incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras - ANT y se establece el procedimiento para su otorgamiento"

1. Actividades turísticas (planes turísticos, pasajes aéreos o terrestres, estadía y gastos de alimentación).
2. Actividades socioculturales, recreativas y deportivas.
3. Afiliación a una institución (elegida por el servidor), que en su conjunto cuente con programas de ejercicio, salud, estética y gimnasio en general.
4. Planes de medicina prepagada y/o salud oral y visual.
5. Suscripción a publicaciones especializadas, Revistas y/o Diarios de Circulación Nacional.
6. Adquisición de tecnología representada en hardware o software.
7. Matrículas y/o pensiones para educación formal y no formal del funcionario.

Los beneficiarios de los incentivos informarán a la Subdirección de Talento Humano, dentro de los términos establecidos en el artículo séptimo del presente acto administrativo, el incentivo seleccionado.

En caso de que el servidor beneficiado del incentivo, por laborar en territorio tenga una caja de compensación familiar diferente a la de la sede central y/o escoja uno de los incentivos de que tratan los numerales 3, 4, 5 o 7 del presente artículo, podrá escoger el incentivo de su preferencia y hasta por el valor de este, el cual será reembolsado por la entidad, previa entrega del original de la factura correspondiente en la Subdirección de Talento Humano. Para el efecto, se adelantará en trámite a que haya lugar para el reembolso hasta el valor del incentivo reconocido, en la cuenta de nómina del servidor beneficiado.

Incentivos pecuniarios para los equipos de trabajo:

Adicionalmente, a los mejores equipos de trabajo se les reconocerán incentivos pecuniarios, así:

1. Al equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras que ocupe el primer puesto, de acuerdo con la metodología prevista en la presente resolución, se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta por el equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
2. Al equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras que ocupe el segundo puesto de acuerdo con la metodología prevista en el presente capítulo, se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta por el equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

CAPÍTULO 2°

REQUISITOS, METODOLOGÍA PARA SELECCIONAR A LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS Y RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 4° - Requisitos para participar de los incentivos. Para ser seleccionados como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad y en los niveles jerárquicos profesional y técnico; y mejor servidor de libre nombramiento y remoción de la entidad en los niveles directivo, asesor, profesional y técnico, los servidores públicos deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. Sin embargo, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección constituye causal de exclusión de este.
3. En el caso de los servidores de carrera administrativa, acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
4. Para los servidores de libre nombramiento y remoción acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de los Acuerdos de Gestión correspondiente a los Gerente Públicos.
5. No haber sido beneficiado de incentivo en el año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 5° - Desarrollo del proceso. Para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción por nivel jerárquico y de la entidad en nivel de excelencia, se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

1. La Subdirección de Talento Humano presentará a la Comisión de Personal, el listado de servidores públicos de carrera administrativa que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo anterior, y que, en consecuencia, son candidatos para recibir los incentivos adoptados mediante la presente resolución.
2. La Comisión de Personal verificará la información presentada y el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo cuarto (4) de la presente resolución.
3. Se elegirá al mejor servidor de carrera administrativa por cada uno de los niveles jerárquicos, al servidor o servidores que hayan obtenido las calificaciones más altas en la evaluación de desempeño laboral del año inmediatamente anterior en cada uno de los niveles.
4. Se elegirá mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, mediante sorteo realizado al interior de la comisión de personal de la Agencia Nacional de Tierras y ello será consignado en la respectiva acta.
5. Por otra parte, el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de la entidad y por cada uno de los niveles jerárquicos serán designados por el director general, de acuerdo con los resultados del seguimiento efectuado al cumplimiento de sus funciones.
6. Se elegirá mejor servidor de libre nombramiento y remoción de la entidad mediante sorteo realizado al interior de la Dirección General, lo cual será consignado mediante acta.
7. La Subdirección de Talento Humano comunicará a los servidores de la Agencia, la selección de los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad y por nivel jerárquico - nivel profesional y nivel técnico.

RESOLUCIÓN No. 202361001514116 del 2023-08-01 Hoja N° 4

"Por la cual se adopta y reglamenta el plan anual de incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras - ANT y se establece el procedimiento para su otorgamiento"

ARTÍCULO 6° - Desempate. En el evento de existir empate en la selección de los mejores servidores de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de la Entidad o por nivel jerárquico, éste se dirimirá en los siguientes términos, los cuales se aplicarán en orden descendente:

1. Mayor antigüedad en la Agencia Nacional de Tierras.
2. Hacer parte de un Comité debidamente conformado en la entidad como integrante de este.
3. De persistir el empate, éste se resolverá a través de sorteo en sesión de la Comisión de Personal y la Dirección General, quedando registro en la respectiva acta.

ARTÍCULO 7° - RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS. El reconocimiento de incentivo al que acceda el mejor servidor de carrera administrativa de la entidad y en los niveles jerárquicos profesional y técnico; y mejor servidor de libre nombramiento y remoción de la entidad en los niveles directivo, asesor, profesional y técnico, se entregará conforme lo dispone el artículo 3 de la presente resolución.

CAPÍTULO 3°
REQUISITOS, METODOLOGÍA PARA SELECCIONAR A LOS MEJORES EQUIPO DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS.

ARTÍCULO 8° - EQUIPO DE TRABAJO. Se entiende por equipo de trabajo el grupo de servidores que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

ARTÍCULO 9° - CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

1. Los equipos de trabajo al interior de la Agencia Nacional de Tierras podrán integrarse únicamente con funcionarios inscritos en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
2. Los servidores públicos integrantes de los equipos de trabajo deben acreditar un tiempo de servicios continuo en la Agencia Nacional de Tierras no inferior a un (1) año.
3. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado mínimo **tres (3)** y máximo **cinco (5) integrantes**, de los cuales mínimo uno (1) deberá ser de un área diferente, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
4. Los participantes solamente se podrán inscribir y participar en un equipo de trabajo.
5. Ninguno de los miembros del equipo puede haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la inscripción o durante dicho proceso.

ARTÍCULO 10° - PROYECTO. Se entenderá como proyecto un conjunto de actividades organizadas orientadas a resolver un problema o necesidad, cumplir una norma técnica o legal, mejorar un proceso o un procedimiento, incrementar la eficiencia, mejorar la prestación de un servicio o la atención al usuario, entre otros, en concordancia con el Plan Estratégico y la misión institucional. Los proyectos deben ser explícitos si van orientados a los usuarios internos o externos.

PARÁGRAFO. - La inscripción, desarrollo y evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo puede efectuarse en una o dos vigencias, de acuerdo con el momento en que inicie el proceso correspondiente. En todo caso los plazos de los proyectos que se inscriban deberán ejecutarse en el mismo tiempo de forma simultánea.

ARTÍCULO 11° - INSCRIPCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO. La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos se efectuará por escrito ante la Subdirección de Talento Humano, el líder del proyecto deberá, entregar dentro de los plazos fijados, para el efecto de acuerdo con el cronograma divulgado por la Subdirección de Talento Humano y la convocatoria respectiva, adjuntando los siguientes documentos:

- Descripción del proyecto.
- Carta de aval debidamente firmada y aprobada por el jefe el área a la que corresponda el proyecto postulado.
- Relación de los integrantes del proyecto.
- Nombre del líder del proyecto.

PARÁGRAFO 1. Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días más, en caso de no presentarse durante este término equipos de trabajo se declarará desierta la respectiva convocatoria.

El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los funcionarios integrantes de la estricta observancia de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 2. Al cierre de las inscripciones de los equipos, la Comisión de Personal a través de la Subdirección de Talento Humano, informará a la entidad sobre los proyectos inscritos que fueron admitidos para concursar. Si solo se presenta un (1) proyecto de Equipo de Trabajo, se adelantará el proceso.

PARÁGRAFO 3. La Comisión de Personal podrá solicitar si lo estima necesario aclaraciones a los equipos de trabajo sobre los proyectos inscritos, tal solicitud deberá hacerse pública y poner en conocimiento de la totalidad de equipos inscritos.

ARTÍCULO 12° - CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE PROYECTOS. Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo cuya inscripción sea aceptada formalmente por la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Tierras se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

RESOLUCIÓN No. 202361001514116 del 2023-08-01 Hoja N° 5

“Por la cual se adopta y reglamenta el plan anual de incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras - ANT y se establece el procedimiento para su otorgamiento”

		Deficiente	Regular	Aceptable	Bueno	Óptimo	Porcentaje
		1	2	3	4	5	
		La calificación donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo a otorgar					
1. INNOVACIÓN	a.	¿El proyecto refleja originalidad, creatividad, innovación y recursividad?					30%
	b.	¿El proyecto aporta una manera de hacer distinto algo que se venía haciendo y por lo tanto se perciben resultados diferentes y beneficios tangibles?					
	TOTAL INNOVACIÓN						
2. IMPACTO	a.	¿El proyecto resuelve una necesidad real de la entidad o de sus grupos de interés o del sector a través de un planteamiento estratégico eficaz?					30%
	b.	¿El proyecto presenta una propuesta de valor direccionada a mejorar la productividad, eficiencia y eficacia en alguna función de la ANT generando beneficios a los usuarios internos o externos, o grupos de interés o el sector?					
	c.	¿El proyecto contribuye a alcanzar los objetivos misionales?					
	d.	¿El proyecto impacta a varias áreas de la entidad?					
	TOTAL IMPACTO						
3. SOSTENIBILIDAD	a.	¿El proyecto tiene la posibilidad de ser escalable para compartir las buenas prácticas e impactar otras áreas de la entidad, sector o grupos de interés?					20%
	b.	¿El proyecto es sostenible (duradero) en el tiempo?					
	c.	¿El proyecto incorpora alguna variable de Responsabilidad Social Empresarial: contribuye a mejorar las condiciones laborales, sociales o ambientales en las que actúa la ANT?					
	TOTAL SOSTENIBILIDAD						
4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	a.	¿El proyecto incluye procesos De generación de ideas, investigación, experimentación o innovación para la mejora de la gestión y/o servicios de la ANT?					10%
	b.	¿El proyecto está relacionado con la creación de herramientas tecnológicas para la generación, difusión y aplicación del conocimiento por parte de los grupos de valor de la ANT?					
	c.	¿El proyecto promueve interacciones entre diferentes personas o entidades que permitan compartir y difundir las experiencias adquiridas?					
	TOTAL, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
5. CALIDAD	a.	¿Consideran actividades de mejora, verificación y ajustes para mejorar la calidad del proyecto?					10%
	b.	¿Cuál es el nivel de riesgo o barreras para implementar el proyecto? (mayor barreras/riesgos calificación 1, menor barreras/riesgos 5)					
	c.	¿Existen indicadores que miden el desempeño y éxito del proyecto?					
	TOTAL CALIDAD						
TOTAL							

ARTÍCULO 13°. DEFINICIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Los criterios incluidos en el artículo anterior se encuentran definidos en los siguientes términos:

INNOVACIÓN: Comprende el desarrollo de nuevos métodos para dar respuesta a problemas o necesidades identificadas. Debe generar propuestas novedosas que no hayan sido aplicadas anteriormente en la entidad. Para que exista innovación siempre se deben llevar las ideas a la práctica.

RESOLUCIÓN No. 202361001514116 del 2023-08-01 Hoja N° 6

"Por la cual se adopta y reglamenta el plan anual de incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras - ANT y se establece el procedimiento para su otorgamiento"

La innovación vista desde el ámbito de lo público debe apuntar a la generación de valor, en este caso valor público o valor agregado para los ciudadanos, y no necesariamente implica desarrollos tecnológicos.

IMPACTO: Es la consecuencia o efecto que puede generar un proyecto determinado, en términos de gestión o resultados en la Agencia Nacional de Tierras.

SOSTENIBILIDAD: Es la capacidad del proyecto de conservarse o continuar de forma adecuada, utilizando de manera racional y eficiente los recursos naturales, humanos y económicos a lo largo de su ciclo de vida.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Es el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento a través de la implementación del proyecto, garantizando su apropiación y aprovechamiento, promoviendo la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

CALIDAD: Es la que promueve una cultura que da como resultado comportamientos, actitudes, actividades y procesos para proporcionar valor mediante la ejecución del proyecto propuesto.

ARTÍCULO 14°- EVALUACIÓN DEL PROYECTO. Se tendrán en cuenta los proyectos que se inscriban y presenten su propuesta en los términos que se establezcan, los cuales deben hacer una presentación y sustentación del informe remitido.

En las fechas determinadas en el cronograma, los equipos de trabajo, a través de la Subdirección de Talento Humano, remitirán por escrito a la Comisión de Personal, quince (15) días calendario antes de la sustentación, el informe de sustentación del proyecto: donde dan cuenta de: i) Los indicadores aplicados y sus resultados, ii) el cronograma ejecutado y iii) los resultados del proyecto en la primera fase.

Para la sustentación, en la segunda fase, cada equipo de trabajo deberá entregar los documentos que evidencien el proyecto en su primera fase, listo para iniciar su fase de ejecución en la Agencia Nacional de Tierras y radicar en la Subdirección de Talento Humano una copia, en medio magnético. Para la calificación se aplicarán los criterios y ponderación señalados en el artículo 12 de la presente Resolución.

La Comisión de Personal podrá declarar desierto el proceso si el equipo o equipos inscritos obtienen una calificación inferior a cincuenta (50) por ciento en cada uno de los ítems, de acuerdo con los criterios que se establecen en el artículo 12 de la presente resolución.

ARTÍCULO 15°- METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN. Se tendrá en cuenta la siguiente metodología:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar una sustentación pública de los proyectos ante la comisión de personal la cual será grabada y se dará a conocer a la totalidad de los servidores de la entidad, esta se realizará en el mes de noviembre de cada vigencia.
2. Para efectos de la sustentación, la Subdirección de Talento Humano, asignará la fecha a cada uno de los equipos de trabajo.
3. Se efectuará retroalimentación en cada exposición y se entregará a cada uno de los equipos, una vez se consoliden los puntajes la calificación obtenida. La correspondiente divulgación de los resultados la realizará la Subdirección de Talento Humano.

En todo caso, los miembros de Comisión de Personal podrán dirigir las preguntas que consideren pertinentes a cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 16° - SELECCIÓN Y DIVULGACIÓN DE RESULTADOS. En el mes de noviembre de cada vigencia, la Comisión de Personal seleccionará al Primero, Segundo y Tercer lugar de los Equipos de Trabajo participantes en estricto orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje obtenido en los criterios evaluados, las cuales serán consignadas en acta firmada por el presidente y secretaria técnica de la Comisión de Personal. La divulgación será efectuada por la Subdirección de Talento Humano.

ARTÍCULO 17°- CRITERIOS DE DESEMPATE En caso de presentarse empate en el primer lugar de equipos de trabajo, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en la ponderación del criterio de **Innovación**.

De persistir el empate, éste se dirimirá al que haya obtenido el mayor puntaje en la ponderación, en orden descendente de los demás criterios previstos en el artículo 12 de la presente resolución.

De continuar el empate, se realizará sorteo por balota, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con la cantidad de equipos en desempate.

En primer lugar, se realizará un sorteo para establecer cuál será el orden en que cada equipo escogerá la balota. Realizado este primer sorteo los representantes procederán a escoger la balota en el orden que se haya determinado y se otorgará el premio establecido para el primer lugar al equipo que saque la balota con el número mayor, resultado que se entiende aceptado de antemano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna.

El premio establecido para el segundo lugar se le asignará al equipo que saque la balota con el segundo mayor número.

RESOLUCIÓN No. 202361001514116 del 2023-08-01 Hoja N° 7

"Por la cual se adopta y reglamenta el plan anual de incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras - ANT y se establece el procedimiento para su otorgamiento"

El incentivo establecido para el tercer lugar se le asignará al equipo que saque la balota con el tercer mayor número.

ARTÍCULO 18° - CRITERIOS DE ELIMINACIÓN O DESCALIFICACIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO: El equipo de trabajo o sus integrantes serán eliminados o descalificados cuando:

1. La conformación del equipo debe ser tres (03) y máximo cinco (5) integrantes. Una vez inscrito el proyecto solo se podrá modificar sus integrantes dentro del primer mes del cronograma de inicio del proyecto, previa notificación a la Subdirección de Talento Humano, en caso de disminuirse dicho equipo esta será causal de eliminación o descalificación, salvo que exista justa causa para la inasistencia encontrarse en licencia por enfermedad, maternidad o paternidad, por luto; comisión de servicios; vacaciones; descanso compensado.
2. Cuando alguno de los integrantes del equipo de trabajo haya sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha postulación o durante dicho proceso. En este caso el proyecto solo será evaluado si el equipo cuenta con el mínimo de tres (3) integrantes requeridos.
3. Cuando el proyecto no cumpla con la entrega de documentos requeridos por Talento Humano.
4. Cuando el equipo o alguno de sus miembros no asista a la sustentación del proyecto. Solo se admitirá como justa causa para la inasistencia encontrarse en licencia por enfermedad, maternidad o paternidad, por luto; comisión de servicios; vacaciones; descanso compensado.
5. Cuando el proyecto tenga características u objetivos similares a los proyectos entregados en vigencias anteriores.

ARTÍCULO 19° - CONTINUIDAD DEL MEJOR PROYECTO SELECCIONADO: En aras de garantizar la debida orientación a resultados, se hace necesario garantizar que los proyectos de los equipos de trabajo que resulten premiados se ejecuten e implementen cabalmente en la Entidad.

Para ello, los integrantes del Equipo Ganador se comprometerán en la implementación, ejecución y seguimiento del proyecto presentado, con el fin de garantizar su sostenibilidad, impacto y beneficio para la Entidad por el término de un año contado a partir de la fecha de proclamación.

En tal sentido, deberán presentar trimestralmente un informe de avance del estado del proyecto con las acciones ejecutadas ante la Subdirección de Talento Humano, así como un informe anual, el cual será presentado y avalado por la Comisión de Personal. La no presentación de cualquier informe o la no implementación del proyecto, acarreará la pérdida del incentivo otorgado y su devolución a la entidad.

ARTÍCULO 20°- PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO QUE OCUPEN EL PRIMER, SEGUNDO Y TERCER PUESTO: El reconocimiento de los incentivos no pecuniarios se efectuara conforme los dispone el artículo 3 de la presente resolución.

No obstante, lo anterior, los integrantes de los Equipos de Trabajo que ocupen el Tercer Puesto tendrán derecho a un descanso remunerado por tres (3) días hábiles, en razón a que no serán objeto de incentivos pecuniarios.

ARTICULO 21° - PAGO DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. Para los grupos de trabajo que ocupen el primer y segundo puesto se hace necesario realizar el reconocimiento económico que se otorgará en partes iguales, para lo cual la Subdirección Administrativa y Financiera adelantará los trámites de su competencia para el pago de los incentivos pecuniarios.

**CAPÍTULO 4°
VIGENCIA Y PUBLICACIÓN**

ARTÍCULO 22°- VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO 23°- PUBLICACIÓN. La presente resolución deberá ser publicada en la página web de la Agencia Nacional de Tierras.

Dada en la ciudad de Bogotá D.C., el 2023-08-01

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GERARDO VEGA MEDINA
Director General

Proyectó: Deyi Pineda Peña – Funcionaria Subdirección de Talento Humano
Revisó: Claudia del Pilar Romero Pardo – Subdirectora de Talento Humano – Secretaria Técnica de Comisión de Personal
Revisó: Sandra Carolina Galindo Acosta – Contratista Secretaria General
Aprobó: Daniel María Medina González – Secretario General