

**PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS**  
**OFICINA DE GESTION HUMANA**  
**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**  
**2025**

## INTRODUCCION

Resultado del autodiagnóstico a la dimensión del talento humano durante la vigencia 2024, se obtuvo como ruta de mejoramiento, la RUTA DE LA FELICIDAD, la cual está orientada a garantizar un balance adecuado entre las responsabilidades laborales y los demás aspectos importantes de la vida de los servidores públicos. Reconoce que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es esencial para el bienestar integral y la productividad. De manera específica nos lleva a trabajar en la Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional, donde nos enfocaremos en el reconocimiento a la labor a través de diplomas y registros en el Muro de la Excelencia.

## MARCO NORMATIVO

### 1. DECRETO 1567 DE 1998

Este decreto establece el sistema de estímulos, los cuales deben estar orientados a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

### 2. LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004

Dispone la ley en el párrafo del Artículo 36, que las entidades deben implementar programas de bienestar social 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

### 3. DECRETO 1083 DE 2015

El título 10 de este decreto retoma lo establecido en los decretos 1227 y 4661 de 2005, de manera especial en el artículo 2.2.10.8 dispone: “**Planes de incentivos.** 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.”

**El artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** Dispone: 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.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

### 4. RESOLUCION No.0292 del 6 de marzo de 2019: Por medio de la cual se reglamenta el a los Incentivos Institucionales de la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenibles del Chocó”

# PLAN DE INCENTIVOS 2025

## OBJETIVO GENERAL:

Implementar en la Corporación incentivos basados en el salario emocional.

## META:

- ❖ Al menos cinco (5) funcionarios sean reconocidos formalmente al mes, en el cumplimiento de sus compromisos laborales y /o que evidencien el cumplimiento de los valores del Código de Integridad.
- ❖ Un (1) muro de la excelencia creado y con al menos una publicación trimestral sobre los logros individuales y de grupo de la corporación.
- ❖ Que el 51% de los funcionarios expresen estar satisfechos y sentirse motivados con los incentivos dispuestos y entregados en el presente plan.

## BENEFICIARIOS:

Atendiendo lo establecido en el reglamento de incentivos de la corporación, Los incentivos destinados a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, tienen como beneficiarios todos los empleados de la entidad en concordancia con el artículo 27 del Decreto 1567 de 1998, los cuales quedaran establecidos dentro del Plan de Bienestar Social y Estímulos de la Vigencia 2025.

Los incentivos destinados a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, tienen como beneficiarios los servidores públicos activos inscritos en la carrera administrativa y los de libre nombramiento y la remoción.

## PRESUPUESTO:

El presupuesto para la ejecución del plan durante la vigencia 2025 es de DIECISEIS MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS (\$16.200.000).

## ACTIVIDADES E INCENTIVOS

### 1. INCENTIVOS DESTINADOS A CREAR CONDICIONES FAVORABLES AL DESARROLLO DEL TRABAJO PARA QUE EL DESEMPEÑO LABORAL CUMPLA CON LOS OBJETIVOS PREVISTOS

Estos Incentivos tienen como propósito atender las necesidades del Programa de Calidad de Vida laboral, inmerso dentro del Plan de Bienestar Social e incentivos vigencia 2025.

#### 1.1. MURO DE LA EXCELENCIA

Publicación mensual de por lo menos dos empleados destacados, basándose en métricas de rendimiento o comportamientos alineados con los valores del código de integridad.

#### 1.2. RECONOCIMIENTOS Y VALORIZACION DEL TRABAJO CON VALORES

Entrega mensual de cartas de felicitaciones o certificados a los empleados con desempeño destacado.

#### 1.3. MEJOR EMPLEADO DEL TRIMESTRE:

Con este incentivo se busca que el funcionario se motive a participar de manera más activa en el logro de las metas del plan de trabajo por dependencia.

##### A. Para recibir este incentivo los funcionarios de planta de la Corporación deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) No haber sido sancionado
- b) Concertar los compromisos laborales 2024-2025 en los términos establecidos en el acuerdo 6176 del 20 de octubre de 2018 de la CNSC, en el SEDEL y copia firmada en la oficina de Gestión Humana.
- c) Entrega de los compromisos en formato de plan de trabajo donde se evidencie de manera clara: Resultados esperados, fecha de entrega y evidencias.
- d) Demostrar avance del 25% en el primer trimestre, 50% segundo trimestre y 75% en el tercer trimestre
- e) Subir evidencia en el Edel en las fechas indicadas en el plan, adjuntado link de la carpeta en nube donde deben registrarse las evidencias.
- f) En el tercer trimestre deberá haber sido calificado por su evaluador dentro de los tiempos establecidos en el acuerdo 6176 del 20 de octubre de 2018 de la CNSC.

- g) Los registros o calificaciones fuera de tiempo no serán tenidos en cuenta.

## **B. Premio:**

Trimestralmente el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo, revisará el informe con el cumplimiento del porcentaje de avance de los funcionarios de Planta y Carrera de la entidad y seleccionará al funcionario con el mayor avance en su plan de trabajo/compromisos Laborales.

El premio: En reunión oficial de todos los servidores públicos de la Corporación, se entregará al funcionario elegido: un premio representado en equipos tecnológicos; financiación de planes o actividades de tipo recreativas, relajantes, deportivas, vacacionales, así como la adquisición de víveres y alimentos, Adquisición de materiales e insumos para el mejoramiento de vivienda. Compra o mantenimiento de vehículo, Pago de Impuestos (Predial, DIAN, Rodamiento) Seguros (Vivienda, Soat y todo Riesgo) hasta por un valor máximo de Quinientos Mil pesos (\$500.000) M/CTE. Adicional a lo anterior, la oficina de Gestión Humana, publicará en un lugar visible la foto del funcionario con la leyenda mejor empleado del mes y enviará a la oficina de prensa la comunicación para que se publicado en las redes sociales de la Corporación.

Por último, de coincidir con los criterios que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública para seleccionar los mejores servidores públicos del país; se postulará el nombre de los empleados que resulten ganadores de este premio, así como un reconocimiento el día de la Celebración del Servidor Público.

## **1.4. RECONOCIMIENTO AL MEJOR LIDER**

Este reconocimiento tiene como propósito valorar e incentivar de quienes tienen la responsabilidad de guiar las diferentes dependencias:

Para ello se realizará una encuesta anónima a los funcionarios de cada de pendencia para que califiquen a su superior, quien obtenga la mayor calificación recibirá un reconocimiento escrito, con publicación en el muro de la excelencia como reconocimiento.

## **1.5. RECONOCIMIENTO AL SERVICIO CREADOR DE VALOR PUBLICO**

Este reconocimiento es una estratégica contemplada en el Plan de Acción de MIPG, producto del diagnóstico a diciembre de 2023, No obstante, continuaremos con su implementación en el 2025, para realizar acciones en implementación de la RUTA DEL SERVICIO, servicios al

ciudadano; para mejorar la prestación del servicio al ciudadano por parte de la Corporación. Esperamos contar en esta vigencia con el apoyo de DNP.

Para ello, se determinará en primera instancia y mediante una encuesta la oportunidad y satisfacción con el servicio brindado tanto internamente como externamente. En segundo lugar, establecimiento de planes de mejoramiento a partir de los resultados de la encuesta, que se dará a conocer a los funcionarios implicados en el mejoramiento. Estos funcionarios tendrán la oportunidad de participar del premio que aquí se establece al asumir una meta del plan de mejoramiento y alcanzar los objetivos propuestos al finalizar el año.

**A. Para recibir este incentivo los coordinadores deberán cumplir los siguientes requisitos:**

- a) No haber sido sancionado
- b) Enviar a la oficina de gestión humana una solicitud para participar por el incentivo.
- c) Desarrollar las actividades contempladas en el plan de mejoramiento, acciones que no deben ser parte de sus compromisos laborales.
- d) Utilizar los formatos dispuestos, donde se registrarán las evidencias del cumplimiento.
- e) Cumplir con lo acordado dentro del término establecido
- f) Demostrar el cumplimiento del 100% de la meta acordada.

**B. Premio**

Se premiará los tres (3) primeros lugares. Con los siguientes valores 2 millones para el primer lugar, un (1) millón para el segundo lugar y 500 mil para el tercer lugar.

## **1.6. RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD EN LA CORPORACION**

Consiste en el reconocimiento a los funcionarios por su permanencia en la corporación por al menos cinco (5) años. Tiempo en el cual recibirán cinco (5) días de descanso remunerado.

## **1.7. CRITERIOS DE DESEMPATE**

Teniendo en cuenta que los requisitos antes descritos para participar representan el 75%, los siguientes criterios representaran el 25% para eliminar el empate en caso de presentarse:

	<b>FACTORES DE DESEMPATE</b>	<b>25</b>
5	Participación en el 80% de Capacitaciones de 2025	5
6	Realización de mínimo dos (2) capacitaciones por iniciativa propia relacionadas con las funciones del cargo	5
7	Asistencia al 80% de actividades que se realicen dentro del programa de Bienestar Social e Incentivos de la entidad vigencia de la evaluación.	5
8	Participación en el 80% de las Jornadas que establezca la entidad como parte del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia de la evaluación.	5
9	Cumplimiento de la Jornada Laboral	5
	<b>CALIFICACION MAXIMA</b>	<b>100</b>

## **2. ESTIMULO PARA ADELANTAR ESTUDIOS SUPERIORES:**

Atendiendo el acuerdo sindical vigente, se registra en este plan un estímulo para los funcionarios que deseen hacer estudios superiores. En consecuencia, para acceder a ellos, la oficina de gestión humana, luego de que la administración establezca el presupuesto, emitirá una convocatoria para que los funcionarios presenten su solicitud.

El comité Institucional de Gestión y desempeño, aprobará y asignará los recursos teniendo en cuenta orden de presentación de la solicitud y pertinencia con los objetivos de la Corporación. Estos recursos solo se podrán invertir en matrícula, para iniciar o para financiar la capacitación en cualquier estado de avance.

## **3. INCENTIVOS DESTINADOS A RECONOCER O PREMIAR LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO EN NIVELES DE EXCELENCIA.**

Estos incentivos 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 la Corporación. En consecuencia, durante la presente vigencia se realizará la selección de los mejores empleados en las modalidades de: Mejor Empleado de la entidad, Mejor empleado de Carrera, Mejor empleado de libre nombramiento y remoción, Mejor empleado de las Regionales, Mejor Empleado Nivel Asistencial, Mejor empleado Nivel Técnico, Mejor empleado Nivel Profesional, de acuerdo con el siguiente procedimiento:



### 3.1. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO PERIODO 2024-2025

#### A. FACTORES HABILITANTES PARA POSTULARSE COMO MEJOR EMPLEADO

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Corporación no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al periodo 2024 -2025.
4. Ser calificados en las fechas estipuladas por las normas que rigen la evaluación del desempeño laboral, así como su registro en el Sistema en Línea de Evaluación del Desempeño, dispuesto por la CNSC. Las calificaciones extemporáneas no serán tenidas en cuenta.

#### B. FACTORES DE DESEMPATE

1. Acreditar participación en las Capacitaciones realizadas por la entidad dentro del Plan de Capacitación Institucional durante la vigencia de la evaluación.
2. Acreditar su asistencia a las actividades de programa de Bienestar Social e Incentivos de la entidad vigencia de la evaluación.
3. Acreditar de Participación en la Jornadas que establezca la entidad como parte del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia de la evaluación.
4. Cumplimiento de la Jornada Laboral, que se demostrará mediante los informes del sistema de huella establecido por la entidad, durante la vigencia 2025

#### C. CRITERIOS DE PUNTUACION PARA SELECCIONAR MEJOR EMPLEADO

No.	FACTORES HABILITANTES	75
1	Acreditar tiempo de servicios continuo en la Corporación no inferior a un (1) año	10
2	No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.	10
3	Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.	45
4	Ser calificados en las fechas estipuladas por las normas que rigen la evaluación del desempeño laboral, así como su registro en el Sistema en Línea de Evaluación del Desempeño -SEDEL-, dispuesto por la CNSC.	10

	<b>FACTORES DE DESEMPATE</b>	<b>25</b>
5	Terminar el 80% Capacitaciones en las que haya sido inscrito.	5
6	Realización de mínimo dos (2) capacitaciones por iniciativa propia relacionadas con las funciones del cargo	5
7	Asistencia al 80% de actividades que se realicen dentro del programa de Bienestar Social e Incentivos de la entidad vigencia de la evaluación.	5
8	Participación en el 80% de las Jornadas que establezca la entidad como parte del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia de la evaluación.	5
9	Cumplimiento de la Jornada Laboral, que se demostrará mediante los informes del sistema de huella establecido por la entidad	5
	<b>CALIFICACION MAXIMA</b>	<b>100</b>

#### **D. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN**

1. La oficina de gestión humana presentará el informe de la evaluación del desempeño correspondiente a la vigencia 2025-2026 al Comité Institucional de Gestión y Desarrollo una vez se termine la fecha máxima estipulada para la notificación de la evaluación.
2. En reunión del Comité se evaluará el informe presentó, se seleccionará a los mejores empleados y se enviará acta al director general.
3. El director general mediante resolución formalizará la selección de los mejores funcionarios y se realizará la respectiva notificación
4. En acto oficial con todos los funcionarios se entregará el certificado de reconocimiento.
5. la oficina de Gestión Humana publicará en un lugar visible la foto del funcionario con la leyenda mejor empleado en su modalidad del periodo 2024-2025 y enviará a la oficina de prensa la comunicación para que se publicado en las redes sociales de la Corporación.

#### **E. PREMIACION**

Los premios que recibirán los mejores funcionarios en su categoría se describen a continuación en un presupuesto de DIEZ MILLONES DE PESOS (10.000.000) M/cte.

ITEM	CATEGORIAS	PREMIOS
1	El Mejor empleado de la Entidad - 25%	\$2.500.000
2	El mejor empleado de Carrera - 15%	1.500.000
3	El Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad	1.200.000
4	El Mejor empleado de las Regionales	1.200.000
5	El Mejor Empleado Nivel Asistencial	1.200.000
6	El Mejor empleado Nivel Técnico	1.200.000
7	El Mejor empleado Nivel Profesional	1.200.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$10.000.000</b>

De acuerdo con la resolución 0292 del 6 de marzo de 2019, los mejores servidores podrán escoger el monto ganado de acuerdo con el siguiente listado de opciones:

- Financiación de pregrado, postgrado en la modalidad de especialización, maestría o doctorado.
- Pago de cursos, seminarios, talleres en los temas de su preferencia en el interior o exterior del país
- Financiación de planes turísticos
- Compra de equipos tecnológicos
- Actividades recreativas, relajantes, deportivas o vacacionales
- Adquisición de víveres y alimentos
- Pago o abono de cuota inicial, o trámites legales para la adquisición de vivienda  
Adquisición de materiales e insumos para el mejoramiento de vivienda.
- Compra o mantenimiento de vehículo
- Pago de Impuestos (Predial, DIAN, Rodamiento)
- Seguros (Vivienda, Soat y todo Riesgo)

#### 4. INDICADORES DE EVALUACION

- ❖ Funcionarios con reconocimiento : Numero. de funcionarios reconocidos por mes.
- ❖ Muro de la excelencia Implementado : Numero de publicaciones realizadas
- ❖ Funcionarios satisfechos : No. de funcionarios que expresan satisfacción  
Total funcionarios

## 5. CRONOGRAMA

PLAN DE INCENTIVOS 2025												
CRONOGRAMA												
ACTIVIDAD	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	PRESUPUESTO
1. INCENTIVOS DESTINADOS A CREAR CONDICIONES FAVORABLES AL DESARROLLO DEL TRABAJO PARA QUE EL DESEMPEÑO LABORAL CUMPLA CON LOS OBJETIVOS PREVISTOS												6.200.000
1.1 MURO DE LA EXCELENCIA		X										200.000
1.2 RECONOCIMIENTOS Y VALORIZACION DEL TRABAJO CON VALORES		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	300.000
1.1. MEJOR EMPLEADO DEL TRIMESTRE				X				X			X	1.500.000
1.2. RECONOCIMIENTO AL SERVICIO CREADOR DE VALOR PUBLICO						X					X	2.000.000
1.3. RECONOCIMIENTO AL MEJOR LIDER		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	100.000
1.4. RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD EN LA CORPORACION												100.000
1.5 ESTIMULO PARA ADELANTAR ESTUDIOS SUPERIORES												2.000.000
2. INCENTIVOS DESTINADOS A RECONOCER O PREMIAR LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO EN NIVELES DE EXCELENCIA.												10.000.000
2.1. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO PERIODO 2024-2025			X		PREMIACION							10.000.000
EVALUACION												
<b>TOTAL</b>												<b>16.200.000</b>

Proyectó/Elaboró	Revisó	Folios	Fecha
Herlyns Sugeibi Mosquera M. Profesional Especializada – Oficina Gestión Humana	Adrian heber Murillo Ortiz Subdirector Administrativo y Financiero)	Doce (12)	29-01-2025
Los arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes.			