



# **PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS**

## **Enero de 2022**



[www.codechoco.gov.co](http://www.codechoco.gov.co)

## **EQUIPO DIRECTIVO**

**ARNOLD ALEXANDER RINCÓN LÓPEZ**  
Director General

**GERSON ENRIQUE CAICEDO MOSQUERA**  
Secretario General

**ALAN RENTERIA ASPRILLA**  
Subdirector de Planeación

**MIGUEL TORRES CUESTA**  
Subdirector Administrativo y Financiera

**JORGE LUIS GRACIA HURTADO**  
Subdirector de Desarrollo Sostenible

**HARRY ALEXANDER ESCOBAR MOSQUERA**  
Subdirector de Calidad y Control Ambiental

**YURISSA ALEXANDRA TRUJILLO MOSQUERA**  
Jefe Oficina Control Interno

**JICETH LORENA PEREA RIVAS**  
Jefe Oficina Control Interno Disciplinario

**ELABORÓ**  
Equipo Subdirección Planeación

**REVISÓ**  
**ALAN RENTERIA ASPRILLA**  
Subdirector de Planeación

## **COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS**

**ARNOLD RINCON LOPEZ**

Director General

**MIGUEL TORRES CUESTA**

Subdirector Administrativo y Financiero

**GERSON CAICEDO MOSQUERA**

Secretario General

**MADELEINE MOSQUERA RENGIFO**

Representante Comisión de Personal

**YOVANNY RODRIGUEZ CORDOBA**

Representante Comisión de Personal

**NICOLAS ARNOBIO ESCOBAR BEJARANO**

Presidente de SINTRAAMBIENTE

**HERLYS SUGEIBI MOSQUERA MOSQUERA**

Jefe Oficina Gestión Humana – Secretaría Técnica

## Tabla de Contenido

	INTRODUCCIÓN.....	3
1.	CONTEXTO DE LA ENTIDAD.....	4
1.1	Identificación de la Entidad.....	4
1.2	Actividad económica .....	4
1.3	Jurisdicción y ubicación .....	4
2.	MARCO NORMATIVO .....	5
3.	OBJETIVO GENERAL.....	6
3.1	OBJETIVOS DE BIENESTAR SOCIAL.....	6
3.2	OBJETIVOS DE INCENTIVOS .....	6
4.	BENEFICIARIOS.....	6
5.	PRESUPUESTO.....	7
6.	COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	7
7.	INCENTIVOS DESTINADOS A CREAR CONDICIONES FAVORABLES.....	7
8	INCENTIVOS DESTINADOS A PREMIAR LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO.....	9
8.1	MEJOR EMPLEADO .....	9
8.2.	MEJOR EQUIPO DE TRABAJO .....	10
9	BOLSA DE PREMIOS .....	11
10.	EVALUACION.....	12

TABLA N° 1 – SEDES REGIONALES CODECHOCO .....	4
---	---

## INTRODUCCION

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano, dispuesta como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como una de las Rutas de Creación de Valor, la Ruta de la Felicidad, la cual plantea que si un servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Desde este plan, la Corporación pretende crear incentivos, que a través de actividades que desarrollan competencias como el trabajo en equipo, compromiso con la organización, liderazgo efectivo y orientación a resultados, se generen condiciones que hagan sentir a los funcionarios más satisfechos, felices y motivados a dar toda su capacidad de trabajo a la entidad.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. El Programa de Bienestar Social e Incentivos responderá a estudios que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los servidores públicos, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus miembros.

El presente documento da a conocer a los servidores de la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó – CODECHOCO; los fundamentos, el procedimiento y las condiciones que tendrán la implementación y desarrollo del Plan de Incentivos 2022, los cuales se otorgarán tanto a nivel individual como a los mejores equipos de trabajo.

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor

## I. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

### 1.1 Identificación de la Entidad

**RAZÓN SOCIAL:** CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL CHOCO (CODECHOCO) NIT : 899999238-5.

**REPRESENTANTE LEGAL:** ARNOLD ALEXANDER RINCON LOPEZ

Actividad Económica.

La Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó – CODECHOCÓ, es un ente corporativo de carácter público, encargado de administrar dentro del área de su jurisdicción (Departamento del Chocó), el Medio Ambiente y los Recursos Naturales Renovables y propender por el Desarrollo Sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente Ley 99/93.

### 1.3 Jurisdicción y ubicación

La Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó, opera en una sede central en la ciudad de Quibdó, ubicada en la Avenida 1ª Número 22 - 96. Adicionalmente cuenta con las siguientes sedes regionales:

Tabla 1. Sedes Regionales CODECHOCO

NOMBRE DE LA SEDE	UBICACIÓN
Atrato	Quibdó – Chocó Carrera 1 # 22 -96 Coordinador: Neiver Obando correo: nobando@codechoco.gov.co
Pacífico	Bahía Solano – Chocó B/Floresta vía al aeropuerto Correo: rmosquera@codechoco.gov.co
San Juan	Istmina – Chocó Carrera 9 # 32 – 99 B/Cubis Coordinador Mario Alberto Lozano Gutiérrez Correo: malozano@codechoco.gov.co
Darién	Rio Sucio – Chocó B/El Centro Coordinador: Germán Córdoba Machado Correo: gcordova@codechoco.gov.co

## 2. MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.

Artículo 53. Reconoce como principios mínimos fundamentales de los trabajadores colombianos los siguientes: Igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil; proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de

derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

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.

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.”

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”

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.

Artículo 36. Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley

DECRETO 3632 DE 1985. Por el cual se dicta una disposición sobre bienestar social. ARTICULO 1o. Los ministerios, los departamentos administrativos, las unidades administrativas especiales, las superintendencias y los establecimientos públicos del orden nacional, dentro de los programas de bienestar social, podrán otorgar a los hijos de sus empleados oficiales, cuya edad no sobrepase los doce (12) años, en una sola oportunidad, en diciembre de cada año, beneficios en especie de carácter educativo, recreativo o didáctico.

Decreto reglamentario 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, establece entre otros artículos los siguientes: Artículo 73. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

### **3. OBJETIVO GENERAL:**

Generar condiciones que permitan que los empleados de la corporación se sientan felices y motivados a innovar y prestar un mejor servicio a la Corporación.



### 3.1 OBJETIVOS DE BIENESTAR SOCIAL

#### OBJETIVO GENERAL.

Diseñar, organizar y gestionar el “Programa de Bienestar Social e Incentivos”, que responda a inquietudes y expectativas de todos y cada uno de los servidores públicos de la Entidad, haciendo de este proceso un canal para la participación activa y la construcción colectiva de un mejor ámbito laboral, que se revierta en el crecimiento personal, profesional y/u ocupacional y social de sus servidores públicos.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ✓ Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- ✓ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un clima laboral óptimo.

### 3.2 OBJETIVOS DE INCENTIVOS

La Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó – CODECHOCO, podrá 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 Entidad.

- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- ✓ Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.

### 4. 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, cuales quedaran establecidos dentro del Programa de Calidad de Vida Laboral, inmerso dentro del Plan de Bienestar Social y Estímulos de la Vigencia 2022.



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.

## **5. PRESUPUESTO:**

Para la vigencia 2022, la administración ha dispuesto la suma de NOVENTA Y DOS MILLONES CUATROCIENTOS MIL DOSCIENTOS ONCE PESOS (\$92.400.211) MCTE, con los que el Comité de Bienestar Social e incentivos establecerá los premios o incentivos que se entregaran a los funcionarios de la Corporación.

## **6. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

En cumplimiento de sus funciones establecidas en el artículo 5 de la resolución No.0292 del 6 de marzo de 2019; definió, según acta No.001 del 5 y 6 de marzo de 2019, los siguientes lineamientos, para la entrega de incentivos durante la vigencia actual:

## **7. 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 2022.

Con el propósito de generar espacios que lleven al establecimiento de la cultura organizacional y un clima laboral favorable para el desarrollo personal, social y laboral de todos los funcionarios de la corporación durante la presente vigencia se establece los siguientes permios para los concursos y/o actividades del Programa del Área de Calidad de Vida Laboral incluido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022.

Competencia dependencias eficientes: Se establece un premio de cuatro millones quinientos mil de pesos (\$4.500.000) Mcte. para elegir a las dependencias más eficientes en el cumplimiento de sus Planes, el procedimiento para acceder a este premio es el siguiente:

- ✓ Todas las dependencias (subdirecciones y regionales) deben participar.
- ✓ Las Subdirecciones y oficinas regionales enviaran a la oficina de Control Interno los planes por dependencia, deberá contener los productos de cada meta las cuales deben ser definidos por trimestre, junto con el cronograma respectivo.
- ✓ Los informes deberán ser enviados mensualmente los diez (10) primeros días del mes siguiente a la ejecución de las actividades.
- ✓ Cada trimestre la Jefe de Oficina de Control Interno emitirá la calificación respectiva con base en el avance del plan y las metas fijadas para dicho trimestre.

- ✓ La dependencia que obtenga el mayor porcentaje en cada trimestre obtendrá un premio de 1.500.000, seleccionando uno de los premios establecidos en artículo 8 de la resolución No. 0292 del 6 de marzo de 2019.
- ✓ El premio se entregará en evento general, además se entregarán menciones de honor a todos los funcionarios de la dependencia y en la entrada se pondrá una foto de dichos funcionarios con la leyenda de la dependencia más eficiente.

#### Reconocimiento al mejor Coordinador Regional y subdirector y/o Jefe de Oficina

En el marco del concurso de Dependencias eficientes, se establece un premio al Jefe de Dependencia que obtengan el mayor puntaje, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1	Cumplimiento del 90% del Plan de la Dependencia	60%
2	Cumplimiento con la evaluación del desempeño de sus colaboradores	20%
3	Evaluación por parte de sus Subalternos con base en competencias comportamentales establecidas en el manual de funciones.	10%
4	Participación en las capacitaciones que se le convoquen.	10%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Quien obtenga el mayor porcentaje recibe un premio por valor de \$1.500.000 para que sea utilizado de acuerdo con lo establecido artículo 8 de la resolución No. 0292 del 6 de marzo de 2019, más cinco (5) días de permiso remunerado. Se incluye reconocimiento al mejor subdirector y/o Jefe de Oficina, al mejor Coordinador Regional, los cuales se evaluarán con las metas de los planes por dependencia.

Reconocimiento al mérito por alcanzar las metas propuestas en el marco de los planes por dependencia y los compromisos laborales:

Este concurso busca premiar a los funcionarios que se mantengan al día en el cumplimiento de sus compromisos bien sea laborales o de trabajo, esto implica entregar los productos acordados con la calidad y en los tiempos previamente establecidos. Se realizarán tres (3) evaluaciones trimestrales, el ganador recibirá \$500.000 por nivel, para un total \$6.000.000, 2 millones por tres trimestres.

#### Concurso Saber Institucional

Con el propósito de estimular la identificación y compenetración de los de los funcionarios con la entidad, se establece el concurso saber institucional; el cual consiste en competencias interdependencias sobre historia, Plata forma estratégica, normas, funciones, funcionarios, programas, proyectos, actividades, dependencias, regionales, de la Corporación y el SINA. El concurso se desarrollará así:

Se elaborará un documento con preguntas y respuestas del saber institucional con la ayuda de todas las dependencias de la corporación.

Todos los funcionarios deberán estudiar el documento, puesto que el representante de la dependencia será escogido al azar, para ello se incluirán en una bolsa los nombres de los funcionarios y el nombre que salga será el elegido como representante. No obstante, si la persona escogida se niega a participar podrá hacerlo un funcionario de la dependencia que esté dispuesto.

El viernes correspondiente se realiza la competencia mediante cinco (5) preguntas individuales que cada uno irá respondiendo, quien tenga la mayor cantidad de preguntas validas ganará, si hay empate se hará una pregunta adicional y quien primero la conteste ganará la jornada y va sumando puntos para su dependencia.

Cada Jornada, quien gane obtendrá un premio de \$300.000 para que lo utilice seleccionado los premios dispuestos en artículo 8 de la resolución No. 0292 del 6 de marzo de 2019.

La dependencia que haya sumado más puntos recibe un premio de 2.000.000 para que lo utilice seleccionado los premios dispuestos en artículo 8 de la resolución No. 0292 del 6 de marzo de 2019.

## **8. 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 realizara 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:

### **8.1 MEJOR EMPLEADO**

#### **FACTORES HABILITANTES PARA POSTULARSE COMO MEJOR EMPLEADO**

- ✓ Acreditar tiempo de servicios continuo en la Corporación no inferior a un (1) año.
- ✓ No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- ✓ Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año 2021.
- ✓ 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.

## FACTORES DE DESEMPATE

- ✓ Acreditar participación en las Capacitaciones realizadas por la entidad dentro del Plan de Capacitación Institucional durante la vigencia de la evaluación.
- ✓ Acreditar Participación en los proyectos de aprendizaje en equipo, que se desarrollen en la vigencia como parte del Plan de Capacitación Institucional.
- ✓ Acreditar su asistencia a las actividades de programa de Bienestar Social e Incentivos de la entidad vigencia de la evaluación.
- ✓ 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.
- ✓ Cumplimiento de la Jornada Laboral, que se demostrará mediante los informes del sistema de huella establecido por la entidad.

## CRITERIOS DE PUNTUACION PARA SELECCIONAR MEJOR EMPLEADO

No.	FACTORES HABILITANTES	35
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.	10
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.	5
	<b>FACTORES DE DESEMPATE</b>	<b>25</b>
5	Participación en por lo menos dos (2) de las Capacitaciones realizadas por la entidad dentro del Plan de Capacitación Institucional durante la vigencia de la evaluación, o realización de dos (2) capacitaciones por iniciativa propia relacionadas con las funciones del cargo.	5
6	Participación en por lo menos uno (1) de los proyectos de aprendizaje en equipo, que se desarrollen en la vigencia como parte del Plan de Capacitación Institucional de la vigencia.	5
7	Asistencia al 90% 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 100% 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>60</b>

## 8.2 EQUIPO DE TRABAJO

Durante la vigencia 2022 se tendrán en cuenta los siguientes criterios para la selección de los mejores equipos de trabajo.

### FACTORES HABILITANTES

- ✓ Inscribir la propuesta del proyecto a ejecutar.
- ✓ Realizar sustentación de la propuesta, dentro de las fechas estipuladas.
- ✓ Una vez seleccionado, presentar proyecto con su respectivo cronograma
- ✓ No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección

**CRITERIOS DE CALIFICACION:** La calificación de cada equipo de trabajo se efectuará con base en los siguientes criterios:

<b>1</b>	<b>Calidad y oportunidad del trabajo presentado.</b>	<b>25.00%</b>
a.	Cumplimiento de la normatividad y los criterios de calidad de finidos para cada resultado esperado	12.50%
b.	Cumplimiento del cronograma establecido	12.50%
<b>2</b>	<b>Sus efectos en el mejoramiento del servicio</b>	<b>25.00%</b>
a.	Establecimiento, mediante instrumentos sugeridos por la Subdirección de Planeación, del punto actual del estado del servicio sobre el que se quiere generar impacto	2.50%
b.	Por lo menos dos (2) seguimientos a los cambios en el servicios	2.50%
c.	evidencias e informe de los efectos en el mejoramiento del servicio: El puntaje se obtendrá de acuerdo con <b>(cantidad o porcentaje de efectos obtenidos /cantidad o porcentaje de efectos esperados)*100</b>	20%
<b>3</b>	<b>La eficiencia con que se haya realizado su labor.</b>	<b>25%</b>
	<b>Eficiencia=</b> $\frac{((\text{Resultado alcanzado}/\text{costo real}) * \text{Tiempo invertido})}{((\text{Resultado previsto}/\text{costo previsto}) * \text{Tiempo previsto})}$ . Para este indicador será necesario por parte de los equipos presentar un control del presupuesto y los tiempos de ejecución.	25%
<b>4</b>	<b>Su funcionamiento como equipo de trabajo: Se evaluará la participación individual y luego de obtendra una media del grupo</b>	<b>25%</b>
a.	Establecimiento de su plan de trabajo individual	3.5%
b.	Cumplimiento de los compromisos adquiridos	4.0%
c.	Entrega de los productos con la calidad y en los tiempos estipulados	4.0%
d.	Buena relación interpersonal	3.5%
e.	Colaboración	3.0%
f.	Comunicación	3.5%
g.	Aportes a la Motivación del grupo	3.5%
	<b>PUNTAJE MAXIMO</b>	<b>100.00%</b>

**Oportunidad y Desarrollo Sostenible para las Subregiones**

NIT: 899999238-5

Quibdó Carrera 1° N° 22-96 Tels.: 6711510 | contacto@codechoco.gov.co

[www.codechoco.gov.co](http://www.codechoco.gov.co)

GD-PR-01-FR-01 V.122-01-13

## PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

Tanto para seleccionar a los mejores funcionarios en cada categoría como a los mejores equipos de trabajo, se tendrá en cuenta lo estipulado en los artículos 21 y 27 de la resolución No. 0292 del 6 de marzo de 2019.

## CRITERIOS DE ELIMINACIÓN

Presentar una propuesta o proyecto en condición de plagio

Falsificar evidencias

Cuando la cantidad de personas del equipo se reduzca a una (1) persona.

## 9. BOLSA DE PREMIOS VIGENCIA 2022

### PARA LOS MEJORES EMPLEADOS

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 17 de la resolución 0292 del 6 de marzo de 2019, como resultado de la evaluación del desempeño de la vigencia actual se seleccionarán las siguientes categorías, con el siguiente monto que se establece como valor máximo por categoría para solicitar los premios establecidos en el artículo 19 de la resolución antes mencionada:

ITEM	CATEGORIAS	PREMIOS
1	El Mejor empleado de la Entidad	\$5.000.000
2	El mejor empleado de Carrera	3.000.000
3	El Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad	3.000.000
4	El Mejor empleado de las Regionales	3.000.000
5	El Mejor Empleado Nivel Asistencial	3.000.000
6	El Mejor empleado Nivel Técnico	3.000.000
7	El Mejor empleado Nivel Profesional	3.000.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$23.000.000</b>

### PARA LOS MEJORES EQUIPOS

Establézcase un monto de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000) para la premiación de los equipos de trabajo que sean seleccionados como los mejores, de acuerdo con la siguiente clasificación:

ITEM	CATEGORIAS MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	PREMIOS
1	Primer Lugar	\$5.000.000
2	Segundo Lugar	3.000.000
3	Tercer Lugar	2.000.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$10.000.000</b>

El monto que aquí se establece para los equipos que hayan obtenidos el segundo y tercer lugar, deberán escoger los premios de acuerdo con la lista establecida en el artículo 19 de la resolución No.0292 del 6 de marzo de 2019.

## 10 EVALUACION

Para la evaluación se realizará una encuesta de satisfacción con el instrumento que se anexa, una antes de iniciar el proceso para la entrega de los incentivos y otra al final, luego de su entrega.

## ANEXOS

Resolución 0292 del 6 de marzo de 2019  
Formato Evaluación  
Acta Comité de Bienestar Social e Incentivos.

		abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	2022			
	CRONOGRAMA PARA LA ENTREGA DE INCENTIVOS										enero	febrero	marzo	abril
	<b>SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS</b>													
1	Socialización Plan de Incentivos vigencia 2021													
2	Reunión seguimiento al azar de compromisos y evidencias													
3	Circular donde se establezca la fecha límite en la que se recibirán los formatos con la evaluación del desempeño laboral del personal que alcanzó el nivel sobre saliente, después de ser notificada y ejecutoriada la calificación definitiva.													
4	Recepción de los formatos de evaluación del Desempeño vigencia 2019 con calificación definitiva													
5	Consolidación los resultados, verificación de evidencias y requisitos, y emisión lista de los candidatos a obtener las distinciones, por parte de la Secretaría Técnica del comité incentivos													
6	Verificación de la lista con su respectivo soporte por parte del Comité													
7	Selección de los mejores empleados CODECHOCO													
	<b>SELECCIÓN DE LOS MEJOR EQUIPO</b>													
1	Publicación convocatoria y cronograma del proceso													
2	Inscripción de los equipos de trabajo													
3	Publicación de equipos y proyectos seleccionados													
4	Sustentación de los proyectos ante el comité, por parte de los equipos seleccionados													
5	Selección de equipos que pasaran a la etapa de ejecución													
	Ejecución de los proyectos seleccionados													
6	Reunión para seguimiento a la ejecución de los proyectos seleccionados													
7	Entrega de informes parciales de ejecución del proyecto													
8	Entrega informe de ejecución definitivo													
9	Análisis de resultados y solicitud la asesoría de expertos en los temas que se requieran													
10	selección mejores equipos de trabajo y publicación de resultados													
11	Elaboración acto administrativo que reconoce para la firma del Director General													
12	Recepción de oficios por parte de los ganadores de los premios seleccionados de acuerdo con el artículo 17 de la resolución No. 0292 del 6 de marzo de 2019													
	Realización de trámite de adquisición para entrega de los premios													
13	Ceremonia entrega de premios													
14	Publicarse en los medios de circulación, carteleros y redes sociales de la entidad													



CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2021											
ACTIVIDAD	2021										
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	PRESUPUESTO
Elaboración estudio preliminar y orden del día de actividades:	X										
<b>9. ACTIVIDADES DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>											
Servicio de Gimnasio		X	X	X	X	X	X	X	X	X	6.500.000
Curso de Natación		X	X	X							2.400.000
Los Viernes Sociales		X				X				X	15.000.000
Celebración día de la Familia			X								5.000.000
Celebración día de la Mujer	X-8										560.000
Celebración día de la Secretaria		X-26		X							510.000
Celebración día del Hombre									X-19		1.000.000
Celebración día del Servidor Público				X-27							2.000.000
Celebración Fin de Año										X	15.000.000
Actividades hijas de los empleados		X		X		X		X		X	7.000.000
Biopaseo			X								3.000.000
Comitato Ecológico							X				3.500.000
Donce (20)		X	X	X	X	X	X				2.400.000
<b>2. ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>											
<b>A. CLIMA LABORAL: Empoderando al jefe</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10.000.000