



CODECHOCÓ

*Oportunidad y
Desarrollo Sostenible
para las subregiones*

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

OFICINA DE GESTION HUMANA



SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

2023

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.

CODECHOCÓ
*Oportunidad y
Desarrollo Sostenible
para las **subregiones***



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 2023

OBJETIVO GENERAL:

Premiar a los mejores funcionarios de carrera y libre nombramiento de la Corporación en los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto por el decreto 1083 de 2015 y la resolución 0292 de 2019.

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 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.

PRESUPUESTO:

Para la vigencia 2023, la administración ha dispuesto la suma de **VEINTITRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$23.500.000) MCTE**, con los que el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo establecerá los premios o incentivos que se entregaran a los funcionarios de la Corporación.

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO

En cumplimiento de sus funciones establecidas en el artículo 5 de la resolución No.0292 del 6 de marzo de 2019, definió, según acta del 30 de enero de 2023, los siguientes lineamientos, para la entrega de incentivos durante la vigencia actual:

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 2023.

1.1. 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 2023-2024 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.

1.2. RECONOCIMIENTO AL MEJOR COORDINADOR REGIONAL

Este reconocimiento tiene como propósito valorar e incentivar la labor de los Coordinadores regionales en las diferentes sedes de las Oficinas Regionales de la Corporación.

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 el plan de trabajo de la regional donde se evidencie de manera clara: Resultados esperados, fecha de entrega y evidencias.
- c) Cumplir dentro de los términos establecidos con la concertación, seguimiento y evaluación de los funcionarios a su cargo.
- d) Demostrar avance de al menos el 40% en el primer semestre del año en su plan de trabajo, y 80% acumulado en el segundo semestre del año con corte a 30 de noviembre de 2023.
- e) Subir evidencia en el Edel en las fechas indicadas en el plan adjuntado el link de la carpeta en nube donde deben registrarse las evidencias.

B. Premio:

Semestralmente el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo, revisará el informe con el cumplimiento del porcentaje de avance de los Coordinadores Regionales 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 un millón de pesos (\$1.000.000) M/CTE. Adicional a lo anterior, la oficina de Gestión Humana publicará en un lugar visible la foto del funcionario con la leyenda mejor Coordinador Regional del Semestre 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.

1.3. RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA EN EL NIVEL DIRECTIVO

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

- a) No haber sido sancionado
- b) La subdirección de Planeación enviará a la oficina de gestión humana copia de los planes de trabajo de las dependencias donde se evidencie de manera clara: Resultados esperados, fecha de entrega y evidencias.
- c) Cumplir dentro de los términos establecidos con la concertación, seguimiento y evaluación de los funcionarios a su cargo.
- d) Demostrar avance de al menos el 40% en el primer semestre del año en su plan de trabajo, y del 90% acumulado en el segundo semestre del año con corte a 30 de noviembre de 2023.

B. Premio:

Semestralmente el director general, revisará el informe con el cumplimiento del porcentaje de avance de los planes de cada dependencia y seleccionará al funcionario Directivo con el mayor avance alcanzado

El premio: Consiste en una mención honorífica y cinco (5) días de descanso laboral remunerado. Adicional a lo anterior, la oficina de Gestión Humana publicará en un lugar visible la foto del funcionario con la leyenda mejor directivo del semestre y enviará a la oficina de prensa la comunicación para que se publicado en las redes sociales de la Corporación.

1.4. 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.

1.5. 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:

	FACTORES DE DESEMPATE	25
5	Participación en el 70% Capacitaciones comunes de las capacitaciones y 80% Capacitaciones específicas programadas dentro del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023	5
6	Realización de mínimo dos (2) capacitaciones por iniciativa propia relacionadas con las funciones del cargo	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 90% 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 Nota: Este ítem es solo para el concurso de mejor empleado el trimestre. Por tanto, estos cinco puntos se	5

	sumarán a la participación en las actividades de bienestar social y estímulos.	
	CALIFICACION MAXIMA	100

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 presente 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 2022-2023

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 2022 -2023.
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 2023.

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
	FACTORES DE DESEMPATE	25
5	Participación en el 70% Capacitaciones comunes de las capacitaciones y 80% Capacitaciones específicas programadas dentro del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022	5
	Realización de mínimo dos (2) capacitaciones por iniciativa propia relacionadas con las funciones del cargo	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 90% 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
	CALIFICACION MAXIMA	100

D. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

1. La oficina de gestión humana presentará el informe de la evaluación del desempeño correspondiente a la vigencia 2022-2023 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 presentado, 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 2022-2023 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 veinte millones de pesos (20.000.000) M/cte.

ITEM	CATEGORIAS	PREMIOS
1	El Mejor empleado de la Entidad - 25%	\$5.000.000
2	El mejor empleado de Carrera - 15%	3.000.000
3	El Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad	2.400.000
4	El Mejor empleado de las Regionales	2.400.000
5	El Mejor Empleado Nivel Asistencial	2.400.000
6	El Mejor empleado Nivel Técnico	2.400.000
7	El Mejor empleado Nivel Profesional	2.400.000
	TOTAL	\$20.000.000

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:

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

4. EVALUACION

Trimestralmente se realizará evaluación de la satisfacción de los funcionarios respecto de los incentivos entregados.

5. CRONOGRAMA

PLAN DE INCENTIVOS 2023												
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												3.500.000
1.1. MEJOR EMPLEADO DEL TRIMESTRE												1.500.000
1.2. RECONOCIMIENTO AL MEJOR COORDINADOR REGIONAL												2.000.000
1.3. RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA EN EL NIVEL DIRECTIVO												
1.4. RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD EN LA CORPORACION												
2. INCENTIVOS DESTINADOS A RECONOCER O PREMIAR LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO EN NIVELES DE EXCELENCIA.												20.000.000
2.1. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO PERIODO 2022-2023												20.000.000

