



Plan de Estímulos e Incentivos 2019



Grupo de Gestión del Talento Humano -
CORPAMAG
SECRETARÍA GENERAL

Contenido

1	JUSTIFICACIÓN	2
2	MARCO NORMATIVO	3
3	OBJETIVOS	3
3.1	OBJETIVO GENERAL	3
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4	COBERTURA.....	4
5	PRESUPUESTO	4
6	COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	4
7	ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2019	5
7.1	Incentivos no pecuniarios	5
8	PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS.....	5
8.1	Encargos	5
8.2	Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período:	6
8.3	Mejor empleado Público 2019	6
8.4	Apoyo educativo para los hijos de los empleados públicos al servicio de Corpamag	8
8.5	Estímulo educativo para la educación formal de los empleados públicos al servicio de Corpamag.....	8
8.6	Jornada especial para mujeres en estado de embarazo	8
8.7	Reconocimiento al empleado del trimestre	8
8.8	Concurso “Los servidores tienen talento	9
8.9	Exposición de Fotografía – “A través de tu lente”	9
8.10	Proyecto mejor equipo de trabajo.....	9
9	INDICADORES	9
10	CRONOGRAMA INCENTIVOS 2019	10

INTRODUCCIÓN

Los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones entre la organización y los colaboradores, puesto que son un instrumento que promueve el aumento de la productividad del recurso humano y permite la retención del personal valioso y con talento.

CORPAMAG dentro del desarrollo del Programa Anual de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, pone en marcha el Plan de Estímulos e Incentivos 2019 con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como grupal, fortaleciendo la cultura del reconocimiento y la excelencia en la gestión.

1 JUSTIFICACIÓN

En el presente documento se presenta el Plan de Estímulos e Incentivos para el año 2019, el cual busca reconocer el desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos; esto con la finalidad de mejorar el desempeño institucional, elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor empleado y el mejor equipo de trabajo; así mismo, brindándoles las condiciones necesarias para aumentar su satisfacción laboral a través de estrategias que los mantengan motivados a cumplir los objetivos institucionales.

El Plan de Estímulos e Incentivos del 2019 está justificado en el Decreto Ley 1567 de 1998, que en su artículo 19 establece, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado” lo que conlleva a que las entidades públicas regidas por las disposiciones contenidas en él, están en la obligación de organizar, anualmente, para sus empleados Programas de Bienestar Social e Incentivos.

Así mismo, en su artículo 16 del mencionado Decreto, expresa que los Programas de Bienestar Social e Incentivos, deben estar diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales; y que además, deben estar enfocados en orientar a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan e desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

Por otro lado, el Decreto 1083 de 2015, al referirse al Sistema de Estímulos, en su artículo 2 expresa que, “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

2 MARCO NORMATIVO

- ❖ **Decreto 1567 de 1998:** “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- ❖ **Decreto 1227 de abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. **Artículo 76:** “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.
- ❖ **Decreto 1083 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios de Función Pública expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades reglamentarias y que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos en el Capítulo 10”.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Reconocer el buen desempeño de los funcionarios públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su trabajo y así lograr el cumplimiento efectivo de las metas institucionales.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Motivar a los funcionarios con herramientas que contribuyan a la Gestión del Conocimiento por medio de su crecimiento personal y profesional.
2. Generar oportunidades de participación en proyectos y/o procesos de interés, que aportan al cumplimiento de la política institucional.
3. Reconocer el esfuerzo y los resultados obtenidos individualmente por los servidores y a su vez lo logrado con sus equipos de trabajo.
4. Contar con mecanismos objetivos y permanentes de retroalimentación del desempeño.

4 COBERTURA

1. Todos los funcionarios de carrera administrativa objeto de reconocimiento al desempeño eficiente y sobresaliente por la calificación de servicios que haya recibido durante el año inmediatamente anterior.
2. Todos los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial con calificaciones en nivel sobresaliente en el año inmediatamente anterior.
3. Grupos de trabajo de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial cuyo desempeño hayan sido considerado como excelente en el año inmediatamente anterior.

5 PRESUPUESTO

Las actividades que se ejecutarán dentro del marco del Plan de Incentivos 2019 estarán incluidas en el presupuesto que la entidad destinó en el rubro de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2019 para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena –CORPAMAG.

Este plan se elaborará y ejecutará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos, los cuales se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política, la Ley y los decretos reglamentarios.

6 COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Comité de Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena - CORPAMAG, se adoptó en la Resolución 4495 del 28 de dic de 2017 y será el encargado de velar porque se cumpla lo adoptado en el Plan anual de Estímulos e Incentivos, y las disposiciones legales vigentes para el proceso de selección de los mejores empleados, equipos de trabajo y estímulos educativos para los empleados públicos.

El Comité de Estímulos e Incentivos sesiona de manera ordinaria una vez al mes y extraordinariamente cuando la situación así lo amerite y, en este caso cualquiera de sus miembros lo convoque.

En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del Comité de Estímulos e Incentivos, este deberá manifestarlo y el Director General designará su reemplazo en otro empleado de la entidad.

7 ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2019

Los Incentivos para los funcionarios como componente tangible del sistema de estímulo, se orienta a reconocer los desempeños individuales eficientes y creativos del mejor empleado de la entidad de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, y 1083 de 2015.

7.1 Incentivos no pecuniarios

Se considera como incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes:

Incentivos institucionales	Tipo de contratación	
	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera
Encargos	No aplica	Aplica
Comisiones	No aplica	Aplica
Mejor empleado	Aplica	Aplica
Mejor equipo de trabajo	Aplica	Aplica
Programa de capacitación formal	Aplica	Aplica
Programa de turismo social	Aplica	Aplica

Nota: Los incentivos No pecuniarios que se ofrecerán a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico serán placas y/o diplomas o lo que disponga la Comisión de Personal según los recursos de la entidad.

Los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción de Niveles Directivo y Asesor podrán participar en los concursos de mejor equipo de trabajo y mejor empleado. Sin embargo, en el caso de ser seleccionados, no podrán recibir incentivos pecuniarios.

8 PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS

8.1 Encargos

Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando

reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

De igual forma, los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos, serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Una vez se encuentre vacante un cargo de la Planta Global de la Corporación, el Coordinador del Grupo de Gestión Humana y Servicios Administrativos deberán revisar las historias laborales y las evaluaciones de desempeño laboral de los funcionarios con derechos de carrera que cumplan con los requisitos habilitantes para ser encargado, posteriormente procederá a publicar el estudio de verificación por el término de 5 días hábiles con el fin que el funcionario de carrera administrativa que se crea con mejor derecho proceda a reclamarlo.

Una vez surtido el trámite precedente, se procederá a encargar al funcionario.

8.2 Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período:

Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrán ser superiores a seis (6) años, o podrá ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.

8.3 Mejor empleado Público 2019

El Grupo de Gestión del Talento Humano liderará el proceso de reconocimiento a los mejores empleados de Corpamag.

Para iniciar el proceso de selección de los mejores empleados de la entidad, el Grupo de Talento Humano presentará al Comité de incentivos, el listado de los empleados que cumplan con los siguientes factores habilitantes:

1. Ser funcionario Carrera Administrativa / Libre nombramiento y Remoción.
2. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
4. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha postulación.

El Comité verificará que los funcionarios cumplan con los requisitos señalados y elaborará un acta con los resultados de la evaluación del desempeño en estricto orden descendente, señalando los empleados que hayan obtenido la más alta calificación por cada nivel jerárquico.

En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas.
- ✓ No haya sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.

Si continúa el empate, el Comité de Incentivos podrá determinar otros criterios de desempate:

- ✓ Si persiste el empate se realizará por sorteo con balotas.

• **Premiación mejor empleado Público 2019**

El Director de la Corporación premiará con base en los resultados de la evaluación al mejor empleado público de CORPAMAG, por medio de bonos turísticos o educativos conforme a la disponibilidad presupuestal existente para ello según los disponga la comisión de personal. El incentivo será entregado por intermedio de la Caja de Compensación Familiar – CAJAMAG.

Se premiará un funcionario en rango:

- ✓ Asistencial
- ✓ Técnico
- ✓ Profesional Universitario
- ✓ Profesional Especializado

También se premiarán al mejor grupo de trabajo de cada rango de la Corporación, por intermedio de la Caja de Compensación Familiar – CAJAMAG.

8.4 Apoyo educativo para los hijos de los empleados públicos al servicio de Corpamag

La Secretaría General por intermedio del Grupo de Gestión del Talento Humano realizará una convocatoria semestral para que los empleados públicos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción puedan postular a sus hijos, con el propósito de que la entidad les otorgue un apoyo económico para la educación de sus hijos.

8.5 Estímulo educativo para la educación formal de los empleados públicos al servicio de Corpamag

Tiene como propósito contribuir a la formación académica formal de los empleados de Corpamag de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, a través de un apoyo económico para la realización de sus estudios.

Para el estudio y la aprobación de dicho estímulo se revisarán ciertos criterios como son: el tiempo de servicio, el nivel académico que posee el empleado público, así como los apoyos educativos otorgados anteriormente.

El valor otorgado por la Entidad se reconocerá de acuerdo a la escala salarial del funcionario y el promedio de cada periodo académico que obtenga una vez haya iniciado los estudios.

8.6 Jornada especial para mujeres en estado de embarazo

Las funcionarias que se encuentren en estado de embarazo podrán salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral, cumpliendo con el derecho constitucional de brindar especial asistencia y protección a la mujer en dicho estado.

Lo anterior justificado en la Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

8.7 Reconocimiento al empleado del trimestre

Los jefes de cada área escogerán un funcionario que se haya destacado durante el trimestre, y en la cartelera institucional de Bienestar Social se publicarán las fotos de los mismos con sus nombres y la labor o meta por la que lograron dicho reconocimiento.

Los jefes podrán elegir al funcionario ya sea porque lograron el cumplimiento de un objetivo laboral o personal, o porque tuvieron un comportamiento que merecía el mismo.

Entre los funcionarios elegidos en cada trimestre se elegirá aleatoriamente un funcionario que recibirá un premio.

8.8 Concurso “Los servidores tienen talento

Incentivar y apoyar a los funcionarios para participar en la convocatoria organizada por el Ministerio de Cultura para participar en el concurso “Los Servidores tienen Talento”.

8.9 Exposición de Fotografía – “A través de tu lente”

La Secretaría General, a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano publicará una convocatoria en la que establecerá el plazo y las condiciones para la recepción de las fotografías de los empleados públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, con el propósito de participar en la exposición, a través de la votación de los funcionarios se escogerán 6 fotos que serán evaluadas por 3 fotógrafos profesionales de la ciudad, quienes seleccionarán quién será la ganadora.

Se debe establecer una temática que irá acorde con la misión institucional de la Corporación.

8.10 Proyecto mejor equipo de trabajo

La Secretaría General, a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano publicará una convocatoria en la que establecerá el plazo y las condiciones para la recepción de los proyectos que deberán realizarse en equipos de trabajo con mínimo 3 funcionarios y máximo 5.

Un jurado experto en el tema evaluará los proyectos y escogerá el ganador, que recibirá un reconocimiento para exaltar la labor realizada.

Se debe establecer una temática que irá acorde con la misión institucional de la Corporación.

9 INDICADORES

- No. de actividades programadas / No. de actividades desarrolladas.
- No. de funcionarios proyectados por actividad / No. de funcionarios asistentes a la actividad.
- Encuesta de satisfacción luego de la actividad con un porcentaje de respuesta positiva que supere en 60%.

