



**CENTRO PROVINCIAL DE GESTIÓN MINERO AGRO EMPRESARIAL
ALTO NORDESTE ANTIOQUEÑO
NIT 900060997-9**

**CENTRO PROVINCIAL DE GESTION MINERO AGRO EMPRESARIAL DEL ALTO
NORDESTE ANTIOQUEÑO - CPGMAE**



PLAN DE INCENTIVOS

2024

Versión 4

INTRODUCCIÓN

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 de los trabajadores.

El CPGMAE dentro del desarrollo del Programa de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, pone en marcha el Plan de incentivos 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 de los trabajadores y sus equipos de trabajo, fortaleciendo la cultura del reconocimiento y la excelencia en la gestión.

El Plan de Incentivos tiene como fundamento el reconocimiento del trabajador como un ser integral, sujeto a necesidades de índole profesional, material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuestas a esas necesidades, de tal manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno, con el fin de afianzar una cultura de alto rendimiento, compromiso empresarial y mejora continua, pues involucra a la administración con la motivación que debe tener el trabajador como pilar fundamental de la empresa.

BIENESTAR LABORAL

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Son todas las medida y estrategias planificadas, que motivan a los trabajadores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

INCENTIVOS PECUNIARIOS

corresponden a reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada Entidad Pública. (Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998).

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

corresponden a reconocimientos en especie que se asignarán a los mejores equipos de trabajo y a los mejores empleados.

NORMATIVIDAD

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.

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, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.

Decreto 1572 de 1998: de los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios Reglamenta el Decreto 1567 de 1998.

OBJETIVO GENERAL

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo Integral del trabajador y su familia, lo que contribuya a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia institucional, Individual y colectivas, por medio de la evaluación de desempeño, enalteciendo los resultados positivos obtenidos, con estímulos de carácter no pecuniarios, de acuerdo a la edad, necesidades, intereses y aficiones de los trabajadores.

POBLACIÓN OBJETIVO

Todos los empleados de nivel profesional, técnico y de apoyo que correspondan a carrera administrativa o libre nombramiento y remoción que pertenezcan al CPGMAE y que en la evaluación del desempeño correspondiente al año anterior, hayan logrado resultados que se encuentren dentro de las expectativas de la entidad frente a su trabajo.

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

El comité de Gestión y desempeño institucional se debe conformar por medio de resolución.

PROCEDIMIENTO PLAN DE INCENTIVOS

a. **Recepcionar evaluaciones de desempeño del año anterior**

Se solicita al comité encargado, el listado de los trabajadores que obtuvieron nivel sobresaliente en su desempeño laboral, en el periodo anual inmediatamente anterior, con los siguientes datos adicionales:

- Calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral.
- La certificación de que cumplen con el requisito de haber prestado sus servicios a la Entidad, mínimo durante el año inmediatamente anterior.

b. **Consolidar evaluaciones del año anterior**

Valida de acuerdo con el método que elija, el listado de los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, que obtuvieron nivel sobresaliente y cumplen requisitos

c. **Presentar al comité evaluador los listados de trabajadores que cumplen de acuerdo con las evaluaciones de desempeño del año anterior.**

Convoca a los integrantes del Comité de Incentivos, a la reunión para la selección de los mejores empleados. Envía escaneada la información que considere pertinente, para ser analizada previamente y agilizar el flujo de la reunión.

d. **Realizar la selección y aprobación de trabajadores e incentivos no pecuniarios a otorgar de acuerdo con las políticas institucionales y necesidades de los trabajadores.**

Se presenta la información de evaluación del desempeño laboral previamente preparada, que le permita al Comité realizar la selección de los mejores empleados.

e. **Realizar sesión de incentivos**

Realizar acto de reconocimiento público. El Profesional o Técnico realiza las actividades relacionadas con la planeación, organización, ejecución y evaluación del programa: "Acto de reconocimiento público de los mejores empleados y mejores equipos de trabajo".

TABLA DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS CPGMAE

El Plan de Incentivos para la presente vigencia definiendo aspectos como:

- Tipo de Incentivos No pecuniarios que ofrecer.
- Monto de los incentivos.