



PLAN DE INCENTIVOS

**CORPORACIÓN
AUTÓNOMA REGIONAL
DE LOS VALLES
DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE
-CVS-**

DIRECCION GENERAL

**MONTERÍA - CÓRDOBA
COLOMBIA**

Calle 29 No. 2-43 Ed. Morindó
Pisos 3, 6, 7 y 8
PBX: 57-4-782 99 50
Email: cvs@cvs.gov.co
<http://www.cvs.gov.co>

2011



TABLA DE CONTENIDO

1.	INCENTIVOS.....	3
2.	JUSTIFICACIÓN.....	3
3.	JURADO DE SELECCIÓN	3
4.	OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS	3
5.	INCENTIVOS Y RECURSOS	3
6.	TIPOS DE INCENTIVOS	4
6.1.	RECONOCIMIENTOS Y RECOMPENSAS	4
6.2.	RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS A LA LABOR MERITORIA	4
6.3.	ENCARGOS, COMISIONES Y TRASLADOS	4
6.4.	NO PECUNIARIOS.....	4
7.	CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS.....	4
8.	REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN.....	5
8.1.	MEJOR SERVIDOR PÚBLICO.....	5
8.2.	MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.....	5
9.	PROCESOS DE SELECCIÓN	5
9.1.	MEJOR SERVIDOR PÚBLICO.....	5
9.2.	MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.....	6



Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge
-CVS-
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

PLAN DE INCENTIVOS 2011

1. INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge, CVS, se orientarán a 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.

2. JUSTIFICACIÓN

El Director General de la Corporación, podrá adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalar en él, los incentivos que se ofrecerán al mejor empleado de la entidad de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo escogidos entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

El sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en programas de bienestar social e incentivos, armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

3. JURADO DE SELECCIÓN

Estará integrado por:

- El (la) Director(a) de la Corporación o su delegado.
- El (la) Secretario (a) General.
- El (la) Subdirector (a) de Planeación Ambiental.
- El (la) Subdirector (a) de Gestión Ambiental.
- El (la) Jefe de la Oficina Administrativa y Financiera.
- El (la) Presidente de la Comisión de Personal.

El (la) Coordinador(a) de Talento Humano actuará como secretario(a) del Comité, quien lo citará cada vez que las necesidades lo requieran o sea solicitado por uno de sus miembros.

Este grupo tiene la responsabilidad de seleccionar a los mejores servidores públicos y equipos de trabajo, de conformidad con lo previsto en este documento.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

- 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.

5. INCENTIVOS Y RECURSOS

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge, CVS, atendiendo los objetivos planteados, serán del tipo no pecuniario, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño

Fecha de Emisión: 25/11/2010

TIPO DE DOCUMENTO: CONTROLADO NO CONTROLADO



Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge
-CVS-
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

PLAN DE INCENTIVOS 2011

productivo en niveles de excelencia. Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Entidad.

6. TIPOS DE INCENTIVOS

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge, CVS, podrá reconocer los siguientes incentivos a los servidores públicos escogidos:

6.1. RECONOCIMIENTOS Y RECOMPENSAS

6.1.1. Reconocimientos

Hace referencia a la expresión de satisfacción por parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento). En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

6.1.2. Recompensas

Son premios previstos con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, o la emisión de determinados comportamientos o el logro de determinados resultados. Dicha recompensa puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado.

6.2. RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS A LA LABOR MERITORIA

Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación internos como la página Web de la Corporación, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo.

6.3. ENCARGOS, COMISIONES Y TRASLADOS

Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

6.4. NO PECUNIARIOS

Descanso laboral remunerado.

7. CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS

Para la asignación de estos incentivos se observarán las siguientes consideraciones:

- a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.



- b. Los criterios de selección considerarán los resultados del trabajo de equipo como medidas objetivas de valoración.
- c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger un reconocimiento acorde con los recursos que para el caso disponga la Entidad.
- d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado.

El mejor funcionario público debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

8. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN

8.1. MEJOR SERVIDOR PÚBLICO

Se seleccionará al mejor funcionario después de escogido y aplicado el instrumento a utilizar.

- Haber obtenido la mayor puntuación según el instrumento aplicado.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En el evento que un servidor público seleccionado como mejor funcionario, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo, en cuyo caso su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje.

8.2. MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Se seleccionará el equipo de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación.

- Los equipos de trabajo deben estar conformado como mínimo por 2 participantes.
- Haber realizado un trabajo que haya generado impacto a nivel interno y/o externo.

En el evento que uno de los miembros del equipo de trabajo seleccionado, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo.

De esta manera se tendrán en cuenta los equipos de trabajo tanto misionales como de apoyo, para dar una mayor cobertura a la población. Los equipos que deseen participar deben inscribirse dentro del plazo establecido por el Comité de Selección, equipo de trabajo que no se haya inscrito será inhabilitado automáticamente.

9. PROCESOS DE SELECCIÓN

9.1. MEJOR SERVIDOR PÚBLICO

Para seleccionar a los mejores servidores públicos de los niveles jerárquicos de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:



Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge
-CVS-
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

PLAN DE INCENTIVOS 2011

El jefe inmediato procederá a la aplicación del instrumento.

- Se entregarán los resultados a la Oficina de Talento Humano.
- La Coordinadora de Talento Humano presentará al Comité creado para tal fin, el listado de los servidores públicos de la entidad, que hayan cumplido con los requisitos contemplados en esta reglamentación.
- El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar a los mejores funcionarios de cada nivel, entre quienes hayan obtenido los más altos puntajes, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Director General, se formalice la selección.
- El mejor servidor público de la entidad, será escogido por el Comité de Selección, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje de cada nivel jerárquico.

El Director General, en acto público, proclamará los servidores públicos seleccionados.

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la Entidad, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la Corporación.

El Comité, de acuerdo a los recursos con los que disponga la Entidad, definirá los incentivos que se asignen al mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge, CVS.

Los niveles jerárquicos entre los que se escogerá el mejor servidor público será:

- Nivel Profesional.
- Nivel Técnico.
- Nivel Asistencial.

Así mismo se elegirá, entre todo el personal de la Corporación al más colaborador, quien será igualmente objeto de incentivo.

9.2. MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Para seleccionar al mejor equipo de trabajo de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:

El Subdirector o Jefe de cada dependencia aplicara el instrumento de calificación.

De acuerdo a esto escogerá el equipo de trabajo a inscribir.

Entregará los resultados a la Oficina de Talento Humano.

Fecha de Emisión: 25/11/2010

TIPO DE DOCUMENTO: CONTROLADO NO CONTROLADO



Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge
-CVS-
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

PLAN DE INCENTIVOS 2011

La Oficina de Talento Humano presentará al Comité creado para tal fin el listado de los equipos de trabajo, que cumplan con los requisitos contemplados en esta reglamentación.

El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar al mejor equipo de trabajo, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Director General, se formalice la selección.

El mejor equipo de trabajo de la Entidad, será escogido por el Comité de Selección, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje en la calificación.

El Director General, en acto público, proclamará al mejor equipo de trabajo seleccionado.

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más equipos de trabajo y que corresponda al primer lugar de la Selección, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la Corporación.

El Comité, de acuerdo a los recursos con los que disponga la Entidad, definirá los incentivos que se asignen al mejor equipo de trabajo de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge, CVS.

ELDER JOSE OYOLA ALDANA
Director General CVS

Elaboró: Otilia López

Fecha de Emisión: 25/11/2010

TIPO DE DOCUMENTO: CONTROLADO NO CONTROLADO