



# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

NACIMOS COMO UNA NUEVA  
OPORTUNIDAD  
PARA NUESTRA GENTE



**promueve+**



[www.promuevemas.com](http://www.promuevemas.com)



(606) 891 11 76



[promueve\\_mas](https://www.instagram.com/promueve_mas)



[promueve +](https://www.facebook.com/promueve_plus)



## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1 Objetivos específicos.....	5
3. ALCANCE.....	5
4. RESPONSABLES.....	5
5. MARCO LEGAL.....	5
6. MARCO CONCEPTUAL.....	8
7. AREAS DE INTERVENCION.....	9
7.1 Área de Protección y Servicios Sociales.....	9
7.2 Protección De Servicios Sociales.....	10
7.3 Deportivos, Recreativos Y Vacacionales.....	10
7.4 Promoción Y Prevención De Salud.....	10
7.5 Protección De Servicios Sociales.....	10
7.6 Promoción De Programas De Vivienda.....	11
8. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	11
8.1 Medición de clima laboral:.....	11
8.2 Programa pre - pensionados.....	12
8.3 Fortalecimiento del trabajo en equipo.....	12
9. PLANES DE INCENTIVOS.....	12
9.1 Incentivos no pecuniarios:.....	12
9.2 Incentivos pecuniarios:.....	12
10. ESTRATEGIAS.....	13
10.1 Mejor colaborador.....	13
10.2 Política de trabajo en equipo.....	13
10.3 Institucionalidad.....	13
10.4 Bienvenida a nuevos colaboradores.....	13
10.5 octubre cumpleaños de PROMUEVE +.....	14
10.6 Entrevista de retiro.....	14



10.7 Educación formal.....	14
10.8.1 Semana o mes de la salud .....	14
10.7.2 Hábitos y estilos de vida saludables.....	14
11. PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) / GESTIÓN SOCIAL.....	15
12. PLAN DE INCENTIVOS .....	15
13. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	17



## 1. INTRODUCCIÓN

El programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores público y colaboradores en general de Promueve más, deberá entenderse ante todo y como objetivo general la mejora continua de la calidad de vida de nuestros colaboradores activos, en general, enalteciendo la dignidad humana, favoreciendo el desarrollo integral y el aporte al bienestar social del ciudadano. Fomentando una cultura organizacional que permita desarrollar en sus colaboradores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios de la empresa. Adicional a lo anterior, la calidad de vida laboral es uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los colaboradores que están a su servicio.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos, propuestos para los servidores públicos y colaboradores de Promueve más; cuya intención es, desarrollar actividades de bienestar que permitan un cambio favorable en la cultura laboral de la entidad, obteniendo con ello, un ambiente adecuado, atención a condiciones laborales, psicosociales y motivacionales en los colaboradores.



## 2. OBJETIVOS

Propiciar condiciones que generen un ambiente laboral que exteriorice en sus servidores y colaboradores, motivación y calidez humana en la prestación de sus servicios, y se refleje en el cumplimiento de la misión y productividad de la empresa.

### 2.1 Objetivos específicos

- Propiciar un ambiente laboral identificando a las necesidades en el ambiente de trabajo, en cuanto sus necesidades básicas, motivación, y rendimiento, logrando así tener un impacto positivo en la productividad laboral y ambiente óptimo de trabajo.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la entidad.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio, que haga énfasis en la responsabilidad socioambiental, de tal manera que se genere la responsabilidad empresarial y el sentido de pertenencia.
- Contribuir a través de labores participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y de su grupo familiar.

## 3. ALCANCE

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores públicos de Promueve más y contratista, incluyendo a sus grupos familiares en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998.

## 4. RESPONSABLES

La dirección administrativa y financiera de la entidad tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan institucional de bienestar Social Laboral.

## 5. MARCO LEGAL

**El Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la Misión y la Visión Institucional.



Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19, define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, parágrafo del Artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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.

**Decreto 1083 de 2015. Art. 2.2.10.1.**

PROGRAMAS DE ESTIMULOS, 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.

Art. 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
  
- Artísticos y culturales
  
- Promoción y prevención de la salud
  
- Capacitación informal en artes y artesanía u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
  
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año



2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Artículo. 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

**El Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998.

**Ley 734 de 2002 art 33.** La cual establece como un Derecho, para todos los trabajadores el diseño y ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos “Son derechos de todo servidor público: Participar en todos los programas de bienestar social que para los funcionarios públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte, vacacionales”.

**Ley 1960 de 2019** la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** El párrafo del Artículo 36 establece que “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”.

**Ley 1960 de 2019** la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el



presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo del Artículo 36 establece que “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”.

## 6. MARCO CONCEPTUAL

**Bienestar Laboral:** El bienestar laboral está encaminado a mejorar el ambiente de las empresas y mantener la calidez en los equipos de trabajo. Igualmente, permite darle dinámica a la rutina y a la cotidianidad, promueve la unificación entre los colaboradores y reconoce la contribución de las personas. Para promueve más, el Bienestar Social de los colaboradores se entenderá, ante todo, como la búsqueda de mejoras en la calidad de su vida en general, como le concierne a su dignidad humana, dignidad que acuerda con el aporte al bienestar social ciudadano.

**Estímulos:** Cada acción requiere de una reacción, y por esta razón, los estímulos tendrán el propósito de suministrar herramientas físicas intelectuales y recreativas, para el desarrollo integral de las personas, encaminado a la mejora del clima laboral, la creatividad, productividad laboral y satisfacción personal, permitiendo a su vez, que sus contribuciones, acciones y responsabilidades estén enfocadas al cumplimiento de los objetivos propuestos.

**Incentivos:** Al igual que con los estímulos, también existen factores importantes como los incentivos, los cuales son instrumentos esenciales para estimular acciones que viabilicen un cambio cualitativo al interior del proyecto, son instrumentos que sirven de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva. Estos incentivos serán preferiblemente de un orden no monetario, dando lugar predominante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento público y/o formal.

El Plan de Incentivos laborales para los funcionarios de promueve más, tiene como objetivo brindar beneficios a través de factores contextuales que generen motivación y estimulen a una actuación positiva y asertiva frente a la labor, que permitan generar sentido de pertenencia y compromiso, para lo cual se propondrá un reconocimiento al trabajo en equipo e individual y que esté en consonancia con el cumplimiento de los objetivos propuestos.

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

**Cambio Organizacional:** Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas



**Cultura organizacional:** La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

**Teletrabajo:** Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012

**Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

## 7. AREAS DE INTERVENCION

El Plan institucional de bienestar e incentivos de la vigencia 2024 está orientado a todos los funcionarios de la entidad Promueve más; de igual manera es importante tener en cuenta que esta fue diseñada a partir de la identificación de necesidades que requieran atención para mejorar el bienestar del funcionario, con la idea de ofrecer una atención completa y fomentar un óptimo desempeño laboral.

### 7.1 Área de Protección y Servicios Sociales

Esta área prioriza el fomento y la estructuración de programas de bienestar los cuales están pensados en las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y sus familias, para mejorar sus condiciones de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Todas las acciones realizadas para cumplir este aspecto requieren de una constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que requieren el acceso a estos servicios, garantizar la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar evaluaciones periódicas de la calidad que éstos ofrecen al colaborador y su familia. Los cuales pueden realizarse programas tales como:



- Promoción de eventos deportivos, recreativos y vacacionales.
- Actividades enfocadas en pro a la promoción de salud y prevención de la enfermedad.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el fondo nacional del ahorro y/o caja de compensación.
- Realización de exámenes ocupacionales de ingreso, periódico y/o de retiro.

#### 7.2 Protección De Servicios Sociales

Este tipo de programas los ofrecen las diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, en las cuales están afiliados todos los funcionarios de la entidad. El papel del Plan institucional de Bienestar Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos. Así mismo se debe realizar un trabajo en conjunto con el fin de gestionar el debido proceso de afiliación y tramites a los que se tiene derecho.

#### 7.3 Deportivos, Recreativos Y Vacacionales.

La recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del funcionario, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo. Incentivar al colaborador a realizar actividades físicas (deportivas y de recreación) fuera de su horario laboral, permitirá mejorar las condiciones de salud de este.

#### 7.4 Promoción Y Prevención De Salud.

Este programa ofrece servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados y sus familias, y promuevan en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva, se realiza en la semana de la salud. Este programa se desarrollará con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### 7.5 Protección De Servicios Sociales

Este tipo de programas los ofrecen las diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, en las cuales están afiliados todos los colaboradores de la entidad. El papel del Plan institucional de bienestar e incentivos de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los



diferentes organismos. Así mismo se debe realizar un trabajo en conjunto con el fin de gestionar el debido proceso de afiliación y tramites a los que se tiene derecho.

#### 7.6 Promoción De Programas De Vivienda.

Se ofrecerá programas de vivienda a través del Fondo Nacional del Ahorro, la Caja de Compensación y entidades externas.

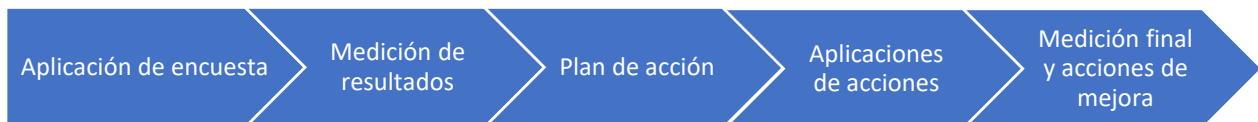
### 8. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida laboral hace referencia a la existencia de condiciones favorables en el clima o ambiente laboral, que es percibido por el funcionario y es satisfactorio para su bienestar y desarrollo como ser humano y como pieza fundamental del proyecto. La calidad de vida laboral está conformada por condiciones laborales importantes y que suplan las necesidades básicas de los funcionarios, el rendimiento laboral y la motivación, generando así un impacto positivo en la entidad, tanto en productividad como en las relaciones interpersonales con su equipo de trabajo y con sus familias.

Para lograr una calidad de vida laboral óptima, se requiere contemplar los siguientes aspectos:

#### 8.1 Medición de clima laboral:

La medición de clima laboral en Promueve más será realizada por la dirección administrativa y financiera, lo anterior con el fin de fortalecer de manera positiva el ambiente o clima laboral y generando un cambio en la cultura organizacional, bajo aspectos como trabajo en equipo y sentido de pertenencia entre otras. Las acciones de mejora se realizarán teniendo en cuenta los resultados y evidencias que permitan ser recolectadas en la fase de aplicación y medición, desarrollándose de la siguiente manera.



No obstante, de manera transversal se realizará intervención con conferencias, talleres y capacitaciones con el fin de brindarles herramientas que generen un impacto positivo en dichos ámbitos. Adicional a lo anterior, la evaluación de clima laboral deberá ser aplicada como mínimo cada dos años en la entidad.



## 8.2 Programa pre - pensionados

Este programa está enfocado al personal que está próximo a pensionarse o en su defecto se encuentra pensionado. Por lo cual el área administrativa y financiera proporcionará instrumentos e información del proceso que deben llevar a cabo para culminar su vida laboral e iniciar su vida como pensionados, también la implementación de estrategias que les genere herramientas, que conlleven a disminuir los niveles de estrés, depresión, ansiedad u otras alteraciones psicosociales y así puedan adaptarse al cambio y afrontar de una manera positiva a la nueva etapa.

## 8.3 Fortalecimiento del trabajo en equipo

A través de las actividades de Bienestar laboral se busca fortalecer el trabajo en equipo, de manera que influya de forma positiva en los funcionarios de la entidad en su interacción con los demás y su entorno.

## 9. PLANES DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, generando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad. El plan de incentivos hace parte de la gestión estratégica del talento humano, buscando reconocer el buen desempeño de los servidores de manera grupal e individual en el cumplimiento de sus labores y en consecución al cumplimiento de metas y objetivos.

### 9.1 Incentivos no pecuniarios:

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

### 9.2 Incentivos pecuniarios:

Son reconocimientos económicos que pueden otorgar para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.



## 10. ESTRATEGIAS

### 10.1 Mejor colaborador

Cada cuatro meses se realizará una elección del mejor colaborador en los diferentes grupos de trabajo y esto estará dado según la calificación obtenida en la evaluación que realizará cada coordinador o jefe de área. Asimismo, tendrán disponibles algunos incentivos.

- Reconocimiento público por el buen desempeño en sus labores.
- Tiempo libre laboral.

### 10.2 Política de trabajo en equipo

Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas, tales como:

- Implementación de “política de trabajo en equipo”. El cual consiste que de acuerdo con su grupo de trabajo los colaboradores tengan un espacio de una hora, en el que puedan compartir o interactuar de manera más recreativa con el equipo de trabajo.
- Reconocimiento a todas las profesiones
- Celebración De Fechas Especiales
- Teletrabajo

### 10.3 Institucionalidad

Incentivar el sentido de pertenencia y la institucionalidad es de suma importancia, la apropiación de símbolos y uso permanente de los elementos que nos identifiquen como servidores activos de Promueve más, conllevaran a un óptimo y efectivo vinculo del trabajador hacia la empresa.

### 10.4 Bienvenida a nuevos colaboradores

Para la entidad es de suma importancia que los colaboradores desde el primer día se sientan a gusto y bienvenidos en la empresa. Es por ello, que cada colaborador nuevo recibirá una tarjeta (People contact) donde encontrará información detallada de su cargo, contacto de jefes directos, solicitud de diligenciamiento de información en el perfil sociodemográfico y mensaje de bienvenida.



#### 10.5 octubre cumpleaños de PROMUEVE +

Teniendo en cuenta que en el mes de octubre se realizó la transición a Promueve más, como empresa queremos demostrar la gratitud que tenemos hacia nuestro personal por su compromiso, también con el fin de incentivar el compañerismo, recargar energía y así fomentar la productividad.

#### 10.6 Entrevista de retiro

Realizar entrevistas de retiro, con el fin de identificar las razones por las que los colaboradores toman la decisión de retirarse como insumo en los planes de mejora. Es importante mencionar que dicha entrevista será dirigida al personal que renuncie de manera voluntaria.

#### 10.7 Educación formal

Se realizarán alianzas con universidades acreditadas por el Ministerio de educación, que tengan modalidad a distancia con el fin que los espacios de estudios no afecten la operación. Lo anterior permitirá reforzar conocimientos que puedan aportar significativamente a nuestra labor como empresa y crecimiento profesional y personal.

#### 10.8 Promoción y prevención en salud

Se desarrollarán actividades que se coordinarán en conjunto con el área de Seguridad y salud en el trabajo, logrando proporcionar a los colaboradores herramientas que puedan mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. Lo anterior mediante la creación de ambientes favorables, desarrollo de actitudes personales saludables.

Para esta actividad se tienen contempladas actividades de:

##### 10.8.1 Semana o mes de la salud

Es importante tener en cuenta que nuestra labor abarca todo el departamento de Caldas, por lo mismo la ejecución o desarrollo de esta no podría ser realizada en una semana. No obstante, la información con la que deseamos llegar a nuestros colaboradores tendrá enfoques en el cuidado personal, nutricionales, físicas y salud mental.

##### 10.7.2 Hábitos y estilos de vida saludables.

Con el ánimo de promover hábitos y estilos de vida saludables, se diseñarán post educativos, que permitan generar un impacto positivo con la información transmitida al personal.



- Alimentación saludable
- Salud mental
- Motivación
- Hábitos de vida

## **11. PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) / GESTIÓN SOCIAL.**

La Responsabilidad social empresarial, es una manera en la que las empresas adoptan herramientas con el fin de definir objetivos estratégicos empresariales que son articulados en el desarrollo sostenible de la comunidad, desarrollo humanos y preservación del medio ambiente conllevando a una sostenibilidad empresarial y bienestar dentro de la compañía.

## **12. PLAN DE INCENTIVOS**

El plan de incentivos hace parte de la gestión estratégica del talento humano, buscando reconocer el buen desempeño de los servidores de manera grupal e individual en el cumplimiento de sus labores y en consecución al cumplimiento de metas y objetivos.

Planes de Incentivos:

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, generando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

- Incentivos no pecuniarios:

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

- Incentivos pecuniarios:

Son reconocimientos económicos que pueden otorgar para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.



#### Celebración De Fechas Especiales:

Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas, tales como:

- Celebración de cumpleaños: Permitir que el colaborador pueda compartir en familia esta fecha especial, disponiendo de medio día libre como tiempo compensado, otorgando un detalle y tarjeta de felicitación por parte de la empresa.
- Día de la mujer: Se generan espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas (8 de marzo).
- Día del hombre: Se generan espacios de integración y reconocimiento mediante un detalle que conmemore la celebración de la fecha (19 de marzo).
- Día del niño: Es una fecha que resalta el papel de la primera infancia en la sociedad, promover sus derechos y desarrollar actividad lúdica en pro a su bienestar y desarrollo (30 de abril).
- Día de la madre: Realizar un reconocimiento a todas las madres que hacen parte de nuestro grupo de trabajo, dando valor a una de las principales y determinantes labores de la sociedad (8 de mayo).
- Día de la familia: Facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que los colaboradores puedan compartir con su familia. Teniendo en cuenta que permite la cercanía entre los colaboradores será realizada una actividad de integración, con un espacio de integración, detalles y actividades que enfatizan la gratitud a la entrega del año e importancia de cada uno con el proyecto, otorgar un día libre o celebración del día con la caja de compensación.
- Día del conductor: Resaltar la labor de los conductores que hacen parte de nuestro equipo de trabajo, ya que cumplen una labor importante para el cumplimiento de las funciones y propósitos de la entidad, a través de una tarjeta de felicitación y otorgándole un detalle (16 de julio).
- Día del mecánico: Resaltar la labor de los mecánicos que hacen parte de nuestro equipo de trabajo, ya que cumplen una labor importante para el cumplimiento de las funciones y propósitos de la entidad, a través de una tarjeta de felicitación y otorgándole un detalle (24 de febrero).
- Día de amor y amistad: Celebración de un día especial en el mes de septiembre conmemorando amor y amistad en correspondencia a la unión de los colaboradores. Lo anterior a través de una tarjeta y permitiéndoles un espacio de 45 minutos en el que puedan tener un espacio de esparcimiento.



- Reconocimiento a todas las profesiones: Reconocer la labor de los profesionales es imprescindible, ya que realizan una gran tarea y su gestión de acuerdo con la profesión conlleva a resultados óptimos para el proyecto.
- Celebración de navidad: La navidad es una época en que genera un ambiente especial de cariño y unión.
- Educación formal: Se realizarán alianzas con universidades e institutos de educación acreditadas por el Ministerio de educación, que tengan modalidad a distancia con el fin que los espacios de estudios no afecten la operación. Lo anterior permitirá reforzar conocimientos que puedan aportar significativamente a nuestra labor como empresa y crecimiento profesional y personal.

### **13. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades, se hará seguimiento semestral respecto a lo aprobado, programado y ejecutado. Permitiendo así evaluar el cumplimiento de las fases propuestas y también el número de trabajadores beneficiados con las actividades ejecutadas.

Adicional a lo anterior, nos conllevaría a obtener retroalimentación y conocer el nivel de satisfacción del personal que participa en las actividades programadas. Permitiendo así evaluar la siguiente información

- Nivel de cumplimiento de actividades programadas
- Nivel de cobertura: Medir el porcentaje de ejecución de las actividades programadas.
- Nivel de satisfacción: Medir la efectividad de las actividades
- Nivel de impacto: Al finalizar las actividades, debemos medir mediante una encuesta el impacto que tuvo en el personal las actividades ejecutadas, permitiendo así evaluar los resultados con el fin de identificar momentos o planes de fortalecimiento y mejora.