



# PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

**CÓDIGO: A-GTH-PN-001**

**Versión: 1.0**

**Fecha de aprobación: 29/03/2021**

**San Jose del Guaviare**

COPIA CONTROLADA





## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	2 de 30

#### Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
1. MARCO LEGAL .....	4
2. OBJETIVOS .....	5
2.1. Objetivo General.....	5
2.2. Objetivos Específicos .....	5
3. ALCANCE DEL PLAN DE INCETIVOS LABORALES.....	5
4. DEFINICIONES.....	6
5. PLAN DE TRABAJO.....	8
5.1. Trabajo en equipo.....	8
5.2. Comunicación.....	8
5.3. Relación con el equipo de trabajo.....	8
5.4. Sentido de pertenencia.....	8
5.5. Relaciones entre jefes y relaciones entre trabajadores y jefes.....	8
5.6. Fortalecer el ámbito motivacional de los trabajadores.....	9
6. METODOLOGÍA .....	9
6.1. Diagnóstico de Necesidades.....	9
6.2. Planificación.....	10
6.3. Ejecución.....	10
6.4. Evaluación y seguimiento del Plan.....	10
7. DIRECCIONAMIENTO DE CADA EJE DE TRABAJO .....	10
7.1. EJE PROMOCIÓN CULTURAL .....	10
7.2. EJE DE DESARROLLO HUMANO.....	11
7.3. Eje Recreativo.....	14
7.4. Eje Deportivo.....	15
7.5. Eje Preventivo.....	16
7.6. Eje Educativo.....	17
8. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES.....	20
9. ACTIVIDADES RESULTANTES DE APLICACIÓN DE ENCUESTA A TRABAJADORES DE ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.....	21
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	26
11. PRESUPUESTO.....	27
12. EJECUCIÓN.....	28
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	28
14. INDICADORES .....	28
15. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES.....	29



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	3 de 30

## INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de estímulos e incentivos laborales propuesto para ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., con el cual se busca mejorar la calidad de vida, sentido de pertenencia y motivación de los trabajadores de la empresa.

En este sentido, la Gestión de Talento Humano se convierte en un componente esencial del desarrollo armónico e integral, por tanto, el trabajador es el que hace la empresa a través de su desempeño, sus labores y asumiendo su carga laboral. Para la vigencia 2021 se implementa una nueva Actividad que consiste en reconocer su eficacia, motivándolo a mejorar el desempeño laboral en pro de una productividad institucional, que responda a la satisfacción de las necesidades de los usuarios que requieran de los servicios que presta la empresa.

Con base en lo anteriormente expuesto, la Oficina de Talento Humano presenta el Plan de estímulos e incentivos laborales 2021 de la empresa ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. el cual pretende mejorar el clima organizacional, abarcando de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, en interacción permanente con sus entornos sociales, culturales, laborales, familiares de los cuales espera que sean factores influyentes que contribuyan al logro de su crecimiento personal.

El bienestar de los trabajadores consiste en un equilibrio emocional, espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno socio demográfico y laboral, por lo tanto, el PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la empresa como del trabajador.

En síntesis, el término de PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES hace referencia al estado de satisfacción que logra el trabajador en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en el ambiente familiar y social.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-001
		Fecha de aprobación:	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	1.0
		Página:	4 de 30

## 1. MARCO LEGAL.

- Ley 142 de 1994, **Título III REGIMEN LABORAL, Artículo 41. Aplicación del Código Sustantivo del Trabajo.** Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley.
- Ley 142 de 1994, **Título III RÉGIMEN LABORAL, Artículo 42. Incentivos.** Las empresas de servicios públicos pueden adoptar planes de incentivos, para remunerar a todos quienes prestan servicios en ellas en función del desempeño y de los resultados de utilidades y de cobertura obtenidos.
- Estatutos de Constitución de **ENERGUAVIARE SA-ESP, CAPÍTULO XI RÉGIMEN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS, ARTÍCULO QUINCUAGESIMO CUARTO.** - Las personas que presten sus servicios a ENERGUAVIARE S.A E.S.P., tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidos a las normas del código sustantivo del trabajo y a lo dispuesto en la ley 142 de 1994.
- **Decreto 614 de 1984:** Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- **Ley 1811 de 2016** por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- **Ley 1010 de 2006:** adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Convención Colectiva de trabajo vigente, firmada entre SINTRAELECOL y ENERGUAVIARE SA ESP

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-001
		Fecha de aprobación:	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	1.0
		Página:	5 de 30

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Gestionar y desarrollar actividades orientadas a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo Integral del trabajador, el nivel de calidad de vida, mediante la ejecución de actividades recreativas, deportivas culturales entre otras, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el fin de elevar niveles de satisfacción y sentido de pertenencia con la empresa.

### 2.2. Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los trabajadores en cuanto a niveles de salud, calamidad, recreación, deporte, cultura y educación.
- Generar un clima organizacional que brinde a los trabajadores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.
- Favorecer condiciones en el ambiente laboral que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los trabajadores.
- Fomentar hábitos de vida saludable a través de actividades para aprovechamiento del tiempo libre.
- Propiciar un ambiente laboral, en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la empresa, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

## 3. ALCANCE DEL PLAN DE INCETIVOS LABORALES

Se beneficiarán de Plan de Estímulos e Incentivos laborales todos los trabajadores (con su núcleo familiar Padre, Madre e hijos) de la empresa **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.**; los recursos financieros que se utilizarán para la ejecución del plan corresponden a los establecidos para el presupuesto de la vigencia 2021.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-001
		<b>Fecha de aprobación:</b>	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	1.0
		<b>Página:</b>	6 de 30

#### 4. DEFINICIONES

- **Estímulos e incentivos laborales:** Conjunto de factores que inciden en el goce y obtención de una buena calidad de vida, existencia tranquila y un estado de satisfacción que fortalece la cultura organizacional a través de actividades que integran al trabajador en su esfera familiar, personal y laboral.

Los incentivos pueden ser pecuniarios y no pecuniarios, los estímulos serán a través de obsequios o reconocimiento simbólico.

El término Estímulos e incentivos laborales hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social

- **Plan de Estímulos e Incentivos Laborales:** Documento donde se establecen las actividades que se llevarán a cabo para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores, el Plan de Estímulos e incentivos laborales propicia condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los trabajadores de la empresa, así como la eficacia y la eficiencia en su desempeño, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.
- **Clima Laboral:** Es un aspecto importante para una empresa, se define como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los trabajadores
- **Eje de Desarrollo Humano - Calidad de Vida Laboral:** Son actividades que se ocupan de problemas y condiciones de la vida laboral de los trabajadores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- **Eje artístico y cultural:** Comprende el desarrollo de actividades lúdicas, artísticas, visitas a diferentes sitios culturales.



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	7 de 30

- **Eje recreación y deporte:** Comprende el desarrollo de actividades como torneos deportivos, preparación y acondicionamiento físico, vacaciones recreativas, caminatas, ciclo paseos o días de bienestar en familia, entre otros.
- **Preparación a pre pensionados y desvinculación asistida:** Comprende el desarrollo de actividades estratégicas para abordar la jubilación como situación de cambio, la aceptación de nuevos roles, manejo de tiempo disponible y planificación económica.
- **Calamidad:** Todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero o compañera permanente.
- **Encuesta de Necesidades:** Mecanismo que ayuda a determinar cuáles son las necesidades laborales, personales y familiares de los trabajadores, la cual tiene como propósito:
  - ✓ Determinar las actividades que los trabajadores proponen de acuerdo con sus necesidades.
  - ✓ Medir el grado de satisfacción de los trabajadores.
- **Promoción y prevención de la salud.** Se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los trabajadores en los puestos de trabajo y en la empresa en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas.
- **Beneficiarios:** Trabajadores y sus familias, se entiende por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del trabajador y los hijos menores de 18 años o discapacitados que dependan económicamente del trabajador.
- **Actividad:** Secuencia de tareas interrelacionadas que deben cumplirse para lograr el cumplimiento del cronograma del Plan, en las condiciones de tiempo y calidad previamente definidas. Las actividades están presentes en todo el proceso de planeación, organización, ejecución, evaluación y control del plan de estímulos e incentivos laborales y son las que se detallan en este procedimiento.
- **Lista de asistencia:** Herramienta de gestión y control de la asistencia y participación de los trabajadores a las actividades programadas.



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	8 de 30

- **Cronograma:** Herramienta de gestión y control, mediante la cual se definen las fechas de inicio y terminación de todas las actividades programadas para el cumplimiento del plan.

## 5. PLAN DE TRABAJO.

El plan de estímulos e incentivos laborales de **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.** para la vigencia 2021 se orientará de acuerdo con los siguientes aspectos:

### 5.1. Trabajo en equipo.

Busca crear conciencia sobre la necesidad primordial de darle el valor que tiene el bienestar de los trabajadores para lograr una productividad y competitividad orientada al alcance de los objetivos de la empresa y en el mejoramiento continuo.

### 5.2. Comunicación.

Para mejorar la comunicación dentro de la empresa, es importante fortalecer la comunicación asertiva y evitar la comunicación informal que puede ser generadora de un mal clima laboral.

### 5.3. Relación con el equipo de trabajo.

Este factor se relaciona con el tema de trabajo en equipo, está orientado a fortalecer el trato, apoyo, respeto, comunicación y empatía con los demás compañeros.

### 5.4. Sentido de pertenencia.

Se inculcará a los trabajadores la importancia de hacer parte de **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.**, lo valiosos que son dentro de la empresa y el respaldo de sus superiores hacia ellos.

### 5.5. Relaciones entre jefes y relaciones entre trabajadores y jefes.

Estos factores requieren el fortalecimiento de la comunicación asertiva, liderazgo, motivación, respeto y confianza entre trabajadores y superiores.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-001
		<b>Fecha de aprobación:</b>	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	1.0
		<b>Página:</b>	9 de 30

### 5.6. Fortalecer el ámbito motivacional de los trabajadores.

Esto se desarrollará a través de las diferentes actividades en las cuales los trabajadores participarán y compartirán con sus compañeros y en algunas ocasiones con sus familias.

La localización física donde se realicen la mayor parte de las actividades del plan de estímulos e incentivos laborales será en la medida de lo posible en las instalaciones de **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.**; también se desarrollarán actividades de tipo deportivo, recreativo, celebraciones de fechas especiales, fuera de las instalaciones de la empresa, puesto que no se cuenta con las instalaciones necesarias y por tanto habrá que contratar con entidades que presten estos servicios.

Los ejes de trabajo son: Eje Deportivo, Eje de Promoción Cultural, Eje Recreativo, Eje Educativo, Eje Preventivo y Eje de Promoción del Desarrollo Humano.

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1. Diagnóstico de Necesidades.

El plan de estímulos e incentivos laborales se diseñó bajo una herramienta tipo encuesta para el diagnóstico de necesidades de bienestar e identificar por cada trabajador las condiciones que favorecieran su desarrollo integral, el mejoramiento de calidad de vida y el de su familia.

El plan de estímulos e incentivos laborales se apoya en dos bases fundamentales: los lineamientos de la alta dirección y las iniciativas de los trabajadores de la Empresa, su herramienta (Encuesta de Necesidades de Estímulos e incentivos laborales) se dispuso de la siguiente manera:

- a. Eje Promoción Cultural.
- b. Eje Desarrollo Humano.
- c. Eje Recreativo.
- d. Eje Educativo.
- e. Eje Preventivo.
- f. Eje Deportivo.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-001
		<b>Fecha de aprobación:</b>	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	1.0
		<b>Página:</b>	10 de 30

## 6.2. Planificación.

La planificación corresponde al diseño de la encuesta, aplicación, tabulación, interpretación de resultados y el desarrollo de actividades a lo largo del año, la correcta definición de los objetivos a llevar a cabo, coordinar y preparar los recursos necesarios.

## 6.3. Ejecución.

La ejecución es el proceso de implementar o poner en marcha el plan, diseñar las actividades de bienestar y del mismo modo solicitar el apoyo de las entidades que se requieran para su desarrollo; es también el acompañamiento permanente de las actividades de acuerdo con los parámetros de calidad y oportunidad definidos previamente.

## 6.4. Evaluación y seguimiento del Plan.

Evaluar los resultados finales obtenidos de la implementación del plan de estímulos e incentivos laborales; del mismo modo se analizan el avance y dificultades presentadas con respecto al logro de los objetivos planteados desde la planeación. Finalmente, el análisis a través de indicadores que muestren la eficiencia del plan.

# 7. DIRECCIONAMIENTO DE CADA EJE DE TRABAJO

El Plan debe partir de las necesidades reales de los trabajadores de la empresa, definiéndose las actividades de acuerdo con los recursos humanos, financieros y tecnológicos.

Una vez conocida las necesidades se recopilan y tabulan, con esta información se construye el plan de estímulos e incentivos laborales teniendo en cuenta los ejes de trabajo y las actividades de mayor interés para los trabajadores.

Las actividades del plan de estímulos e incentivos laborales se dividen así:

## 7.1. EJE PROMOCIÓN CULTURAL

Busca el trabajo en equipo que promueva la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, apoyo en cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	11 de 30

preferencias de los trabajadores, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima organizacional.

#### 7.1.1. Actividades Eje promoción cultural

Establecer alianzas para promover actividades culturales (arte, lectura, música, teatro, el cine, entre otros), a través de eventos que promuevan espacios de integración para los trabajadores y sus familias.

- Recorridos por los sitios turísticos que cuenta la región y a nivel nacional
- Día Aniversario institucional como fecha especial
- Celebración de fechas especiales

#### 7.2. EJE DE DESARROLLO HUMANO

Sitúa al trabajador en el centro de la empresa, desarrollando su potencial para el aumento de sus posibilidades, y del disfrute de la libertad para vivir la vida con valores, respeto, tolerancia, entre otros; con el propósito de mejorar el clima laboral y la productividad empresarial, se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

##### 7.2.1. Actividades desarrollo humano:

Las siguientes Actividades están orientadas al desarrollo humano a través de reconocimiento mejor trabajador su productividad laboral, acompañamiento en casos de fuerza mayor

- **Elección del mejor trabajador** por cada área según la calificación obtenida en la encuesta mejor trabajador, los incentivos serán entregados en reunión programada por la oficina de talento humano y consiste en la entrega de un incentivo que puede ser certificado de reconocimiento, un día libre, bonos de consumo
- **Auxilio De Calamidad** - "Principio de solidaridad" Se otorga un apoyo monetario para que contribuya a los gastos imprevistos presentados por el



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	12 de 30

suceso ocurrido del trabajador, que consiste en pagar al trabajador un subsidio equivalente a un salario mínimo legal vigente, cuyo valor aumentara de acuerdo IPC del Gobierno Nacional o el salario mínimo legal vigente que establezca el Gobierno

**Parágrafo Primero:** El auxilio monetario otorgado al trabajador por calamidad por fallecimiento se establece así: Para Esposo(a) o compañero(a) permanente, padres, hijos/as (tanto naturales como adoptivos), hermanos/as, abuelos/as.

➤ **Permisos Remunerados:** Los trabajadores de ENERGUAVIARE S.A. ESP, tendrán derecho a que se les conceda permiso remunerado, mediante previa solicitud escrita a su jefe inmediato, en los siguientes casos:

- Por fallecimiento de conyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, tres (3) días hábiles, adicionales a los de ley, requiriendo que el trabajador demuestre el fallecimiento mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días hábiles, siguientes a su ocurrencia.
- En caso de grave calamidad doméstica (sentencia C-930 de la Cortes Constitucional), plenamente demostrada, en los casos de los familiares anotados en el numeral primero, tres (3) días hábiles de permiso.
- Permiso por matrimonio, tres (3) días hábiles.
- En caso de muerte de un trabajador de LA EMPRESA, ésta concederá permiso a un porcentaje igual o superior al 20% de los trabajadores para asistir al sepelio, siempre y cuando el número que se ausente de su puesto de trabajo no perjudique el funcionamiento de la empresa.

**Parágrafo segundo:** En el evento del fallecimiento de la grave Calamidad doméstica, requiera desplazamiento del trabajador fuera de la ciudad –sede del trabajador, no se computará el tiempo que tome el viaje.

**Parágrafo Tercero:** Los *Estímulos e incentivos laborales*, ENERGUAVIARE SA-ESP beneficiará a todos los trabajadores en igual de oportunidades.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-001
		Fecha de aprobación:	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	1.0
		Página:	13 de 30

- **Un día para escucharte:** Espacios de diálogo para escuchar inquietudes del trabajador, este es un espacio grupal.
- **Orgullo familiar:** Visita a la empresa de un miembro de la Familia para que participe en el reconocimiento como el mejor empleado del mes.

Además de lo anterior el eje de desarrollo humano se orienta a reconocer el desempeño individual y grupal de los trabajadores de la Empresa **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.** en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman; crea condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Los estímulos que la empresa **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.** dará a sus trabajadores en el eje desarrollo humano son de dos (2) tipos:

- **Pecuniario:** Bonificación dependiendo de la disponibilidad presupuestal y criterios del jefe inmediato teniendo en cuenta su rendimiento laboral y la mejora continua, esta bonificación no hará parte del factor salarial. De acuerdo a la Convención Colectiva y el Laudo Arbitral que dirime conflicto colectivo en su Clausula - **VIGESIMA SEXTA. BONO DE PRODUCTIVIDAD:** "ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.", reconocerá y pagará un bono pagadero en el mes de diciembre de cada año como lo ha venido reconociendo e incrementado anualmente, en un porcentaje igual al del salario mínimo legal vigente, decretado por el gobierno nacional o el índice de Precios al Consumidor (IPC), o determine la administración de la empresa, debiendo aplicar el % más beneficioso para el trabajador, las partes determinan de común acuerdo que el presente beneficio no se desmejorará y tampoco será factor salarial.
- **Ancheta Navideña.** Dependiendo de la disponibilidad presupuestal y criterios del jefe inmediato teniendo en cuenta los trabajadores de la empresa se realizará entrega de ancheta navideña por concepto de desarrollo humano y buen desempeño laboral,
- ❖ **No Pecuniario:** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de los trabajadores se darán los siguientes incentivos independiente a cada nivel jerárquico así:
  - Reconocimiento público a la labor meritoria con copia en su hoja de vida, la selección del trabajador se hará mediante el diligenciamiento de encuesta, en donde se tienen criterios de selección, alcance y valoración,



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS**  
**LABORALES**

<b>Código:</b>	A-GTH-PN-001
<b>Fecha de aprobación:</b>	29/03/2021
<b>Versión:</b>	1.0
<b>Página:</b>	14 de 30

mediante FORMATO SELECCIÓN DEL MEJOR TRABAJADOR A-GTH-FO23.

- Un (1) día de permiso laboral por la fecha de su cumpleaños, en caso de que la fecha de su cumpleaños no sea un día hábil será tomado al día siguiente hábil y este será remunerado.

		<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>FORMATO SELECCION DEL MEJOR TRABAJADOR DEL MES</b>		Fecha de Aplicación: 16/04/2020 Versión: 1.0 Página: Página 1 de 1
<p>El compromiso y la satisfacción laboral son condiciones necesarias para el buen funcionamiento en toda empresa; la SELECCION DEL MEJOR TRABAJADOR DEL MES es un estímulo que al trabajador y así lograr generar sentido de pertenencia, compromiso y satisfacción laboral, mejorando así el clima organizacional y la productividad laboral; por eso invitamos al Gerente, subgerentes, Secretario General y Jurídica y Director de Planeación, a diligenciar la siguiente encuesta para evaluar los diferentes criterios en sus trabajadores.</p>				
<b>CRITERIOS DE SELECCION DEL MEJOR TRABAJADOR DEL MES</b>				
1. Productividad	Relación entre los niveles de esfuerzo, uso de recursos y valor de la producción final.			
2. Buena comunicación	Transmite información veraz y oportuna a las personas a tomar las decisiones correctas, expresa ideas de manera clara y concisa, demuestra comodidad y confianza; sabe dirigir e informar con lenguaje técnico.			
3. Compromiso hacia la empresa	Es comprometido con el logro de los objetivos misionales y visionales de la empresa.			
4. Trabajo en equipo	Respeto las opiniones y sugerencias, puede relacionarse con los demás para alcanzar un objetivo en común, tiene la capacidad de delegar, valorar y aceptar las competencias de los demás, genera diálogos constructivos para resolver conflictos y propone soluciones sin anteponer sus intereses personales.			
5. Capacidad de adaptación	Se adapta rápidamente al cambio y a todo tipo de situaciones, acepta los cambios que puedan surgir en la empresa.			
6. Trabajar bajo estrés	Tiene la habilidad para trabajar bajo presión y controlar el estrés, actúa con calma y no tiene miedo a retribuir el trabajo.			
7. Organización	Es organizado, responsable para desempeñar sus actividades, priorizando asuntos, cumplimiento de objetivos y entrega de tareas a tiempo.			
8. Identifica y resuelve los problemas	Busca posibles soluciones a las dificultades que se presenta en el desarrollo de actividades.			
9. Logra los objetivos planteados	Alcanza sus objetivos es decidido y comprometido.			
10. Orientación al cliente	Orienta, detecta la petición y satisface las necesidades y prioridades de los clientes.			
11. Solución de conflictos	Busca una solución, no violenta, a un conflicto, problema o malentendido que existe entre dos o más personas en el momento de la toma de decisiones.			
<b>ESCALA DE VALORACION</b>				
SOBRESALIENTE		SATISFACTORIO		NO ADECUADO
4-5		2-3-9		≤ 1
Trabajador:	VARGAS SANDOVAL EDWIN	Cargo:	TECNICO 02 SUI	Area: DIRECCION DE PLANEACION
Nivel ocupacional:	Directivo	Asesor:	Profesional	Técnico: X Asistencial:
<b>VALORACION</b>				
CRITERIOS	SOBRESALIENTE 4-5	SATISFACTORIO 2-3-9	NO ADECUADO ≤ 1	
1. Productividad				
2. Buena comunicación				
3. Compromiso hacia la empresa				
4. Trabajo en equipo				
5. Capacidad de adaptación				
6. Trabajar bajo estrés				
7. Organización				
8. Identifica y resuelve los problemas				
9. Logra los objetivos planteados				
10. Orientación al cliente				
11. Solución de conflictos				
Subtotal				
Total Valoración:				

### 7.3. Eje Recreativo.

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del trabajador, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales, estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los trabajadores, sus hijos y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración,

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-001
		<b>Fecha de aprobación:</b>	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	1.0
		<b>Página:</b>	15 de 30

convivencias en sitios campestres alejados de la ciudad, realizando actividades que aporten en el bienestar de la familia.

Para dar cumplimiento al **LAUDO ARBITRAL** que dirime conflicto colectivo y la **Convención Colectiva clausula Vigésima - AUXILIO DE PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES Y DEPORTES**: "ENÉRGUAVIARE S.A. E.S.P.", beneficiará a todos sus trabajadores en igualdad de oportunidad de beneficio, cuantía y condición, incluyendo en los programas de PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES que adelante la entidad, la entrega de regalos a los trabajadores y a sus hijos hasta de doce (12) años en el mes de diciembre de cada año, y se ocupará de la celebración de los días de: la Mujer, el Hombre, la madre, el padre, del niño (Halloween) y las demás que sean organizadas por el comité dentro de los criterios de población beneficiaria, para lo cual hará las apropiaciones económicas necesarias de acuerdo a lo establecido por la normatividad legal y concordante con el plan de Plan De Estímulos E Incentivos Laborales fomentado e implementada en la empresa como lo viene haciendo con todos sus trabajadores y conforme queda aquí establecido

### 7.3.1. Actividades Eje Recreativo

- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los trabajadores y sus familias.
- Impulsar actividades que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores, de acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los trabajadores tienen como hobbies: gimnasio, ciclismo, caminatas, entre otros.

### 7.4. Eje Deportivo

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del trabajador, de igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los trabajadores, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los trabajadores influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-001
		Fecha de aprobación:	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	1.0
		Página:	16 de 30

Las actividades relacionadas con el área deportiva buscan motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia, se tiene proyectado organizar un Torneo de diferentes disciplinas deportivas.

#### 7.4.1. Actividades Eje Deportivo

- Motivar y orientar a los trabajadores a participar en equipo, en los diferentes campeonatos deportivos a nivel municipal, departamental y nacional.

#### 7.5. Eje Preventivo:

Dentro del eje preventivo lo establecido en la **Convención Colectiva clausula Octava - Seguridad y salud en el trabajo, ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.** beneficiará a todos los trabajadores en igual de condiciones en medidas de prevención de riesgos laborales que están incluidas en la Política de Seguridad y Salud en el trabajo aprobada por la Junta Directiva de la empresa, la cual establece que los trabajadores y contratistas, deben velar por el cuidado integral de su salud, participar en los diferentes programas y actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por la empresa. Son responsables de su seguridad y de las medidas de control que se establezcan durante la ejecución del contrato.

En general mantener un ambiente laboral seguro y saludable es muy importante para todos, estar seguro y saludable ayuda a rendir un mejor trabajo en la empresa.

#### 7.5.1. Actividades Eje Preventivo:

- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Promoción del uso de la bicicleta. Hoy en día el uso de la bicicleta no es solo una iniciativa ecológica de los defensores del medio ambiente, se ha convertido también en una propuesta saludable de las empresas que cada vez son conscientes de la importancia de promover rutinas saludables para sus trabajadores. Un trabajador con buenos hábitos se enferma menos y está más dispuesto a cumplir con sus labores diarias.
- Promoción de los buenos hábitos y estilo de vida saludable.
- Participar en el cuidado del medio ambiente.
- Semana de la salud

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-001
		Fecha de aprobación:	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	1.0
		Página:	17 de 30

## 7.6. Eje Educativo:

En este eje van los apoyos educativos para educación formal de los trabajadores, tales como educación técnica, tecnológica, pregrados, especializaciones y maestrías en instituciones de educación superior legalmente reconocidas.

Para otorgar los apoyos educativos se tendrá en cuenta la necesidad de la empresa y la prioridad de los trabajadores que no han sido beneficiarios de apoyos educativos. Las propuestas se revisarán en mesa técnica

Los requisitos continúan como se estipulo en el numeral 7.6.1.1.

### 7.6.1. Metodología

#### 7.6.1.1. Requisitos para educación formal (apoyos educativos)

- Ser trabajadores de la empresa ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.
- Acreditar tiempo de servicio continuo de un (1) año en planta.
- El programa de estudio debe ser afín con las funciones de su cargo, los procesos y procedimientos en los que interviene el trabajador y de acuerdo con el objeto y el servicio que presta la empresa situación que será prioritaria para aprobación de las solicitudes.
- Contar con la aprobación previa y escrita del Jefe Inmediato, pero en el evento de ser rechazada la petición o no se imparta dentro de los términos el interesado podrá presentar su solicitud ante la Subgerencia Administrativa, quien la pondrá a consideración de la mesa técnica, para análisis y aprobación, según el caso.

#### 7.6.1.2. Integrantes de la Mesa Técnica

- Gerente o delegado.
- Subgerente Administrativo.
- Profesional de Talento Humano.
- Subgerente Financiero
- Jefe Inmediato del Trabajador.
- Representante de SINTRAELECOL para temas educativos.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-001
		Fecha de aprobación:	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	1.0
		Página:	18 de 30

Los integrantes de la mesa técnica serán los encargados de revisar las solicitudes presentadas por los trabajadores, para lo cual tendrán como prioridad los programas de formación que se requiera en la empresa y los trabajadores que no se hayan beneficiado del apoyo educativo.

### 7.6.1.3. Documentos para diligenciar

#### 7.6.1.3.1 Inscripción para cursar estudios de educación superior

- Diligenciar el FORMATO SOLICITUD APOYO EDUCATIVO A-GTH-F0-06 de solicitud apoyo educativo que se encuentra en el Software ISOLUCIÓN y presentarlo ante la Subgerencia Administrativa, anexando soporte de inscripción.
- Allegar el folleto informativo generado por la institución de educación superior.

El folleto debe contener:

- El pensum académico
- Los periodos académicos que comprende
- El lugar de su realización
- Valor de la matrícula
- Las formas de pago
- Las fechas de inscripción
- Su duración
- El nombre de la institución oferente del programa.
- Anexar certificado laboral donde se acredite cargo, tiempo laborado y que no registra sanciones disciplinarias durante el último año.

#### 7.6.1.3.2 Continuidad de estudios de educación superior

- El trabajador debe anexar orden de matrícula generado por la institución de educación superior.
- Certificado de estudios y/o de semestres aprobados, generado por la institución de educación superior.
- Anexar certificado laboral donde se acredite cargo, tiempo laborado y que no registra sanciones disciplinarias durante el último año.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-001
		Fecha de aprobación:	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	1.0
		Página:	19 de 30

### 7.6.1.3.3 Trámite para reembolsos

- Cuando el trabajador haya realizado de manera anticipada el pago de inscripción y/o matrícula deberá anexar a la Subgerencia Administrativa el original de la constancia o recibo de pago expedida por la respectiva institución de educación superior y/o entidad bancaria. Esto aplica para lo establecido en los numerales anteriormente mencionados.

Este Incentivo busca estimular la educación formal (tales como técnico profesional, tecnológico, pregrado, especializaciones y maestrías) en una institución de educación superior legalmente reconocida con el objeto de especializar el talento humano de la empresa y que propenda por la mejora en la calidad del servicio. Está estipulado de la siguiente manera según la **Convención Colectiva de Trabajo- SINTRAELECOL y LAUDO ARBITRAL** que dirime conflicto colectivo, se otorgará de la siguiente manera para la vigencia 2021.

<b>Cursos, Técnicos, Tecnólogos</b>	1 SMMLV por semestre
<b>Superior</b>	2 SMMLV por semestre
<b>Diplomados</b>	3 SMMLV por evento
<b>Especializaciones</b>	4 SMMLV por evento
<b>Maestrías</b>	5 SMMLV por evento

**Parágrafo Primero:** Los anteriores auxilios se concederán a quien acrediten haber estudiado y compruebe haber aprobado la totalidad de las materias de estudio matriculado. Se deberá constatar la aprobación con el certificado de notas debidamente expedido por la Universidad, ente o Instituto donde realizó los estudios.

**Parágrafo Segundo:** Para todos los casos, el programa educativo deberá ser afín con la función del cargo desempeñado por el trabajador.

**Parágrafo Tercero:** La empresa pagará a más tardar dentro del mes siguiente de haberse aprobado y entregado todos los requisitos exigidos por la empresa.

Lo anterior aplica teniendo en cuenta lo que establece el código sustantivo de trabajo

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-001
		<b>Fecha de aprobación:</b>	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	1.0
		<b>Página:</b>	20 de 30

**“ARTICULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

#### **7.6.1.3.4. Criterios para selección de solicitudes para apoyos educativos.**

Se tendrán como criterios para otorgar el apoyo económico los siguientes requisitos evaluables.

- **Pertinencia:** Se tendrá en cuenta la pertinencia del programa de estudios solicitados con las necesidades del cargo, la dependencia, las funciones asignadas y procedimientos en los que Interviene el trabajador (50 puntos).
  - **Antigüedad:** El trabajador de la empresa de Energía ENERGUAVIARE S.A. E.S. P deberá certificar antigüedad de la vinculación laboral en la entidad.
- **NOTA 1:** En todos los casos el valor del estímulo anual no podrá exceder el monto previsto por los incentivos no pecuniarios institucionales adoptados. Para todos los casos se exigirá a los trabajadores de la empresa un promedio de notas mayor o igual a 3.5 de lo contrario perderá el beneficio del apoyo educativo por parte de la empresa para el programa educativo que curse y será sancionado por un periodo de (2) años en el cual no podrá postularse para los mismos.
- **NOTA 2:** En todos los casos de obtención de notas por debajo del tope de 3.5 o pérdida del semestre el trabajador deberá reintegrar a la empresa la totalidad del apoyo económico otorgado; la empresa también podrá efectuar el reintegro total por descuento por nómina.

#### **8. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES.**

- Seminario taller
- Fortalecimiento de Trabajo en Equipo
- Talleres en trabajo en equipo, inteligencia emocional y en manejo y resolución de conflictos.
- Integraciones
- Cine Foros



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	21 de 30

- Charlas
- Celebraciones
- Reconocimientos
- Envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños y día según profesiones.
- Ceremonia de reconocimiento con ocasión de quinquenios, retiros por pensión y mejores trabajadores y equipos de trabajos.

## 9. ACTIVIDADES RESULTANTES DE APLICACIÓN DE ENCUESTA A TRABAJADORES DE ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, los temas que se tendrán en cuenta para realizar las actividades de estímulos e incentivos laborales según el interés de mayor a menos manifestado por los trabajadores son los siguientes:

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al aplicar la encuesta del PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES, dicho resultado reflejan la opinión de los encuestados.

Los siguientes resultados son provenientes de la encuesta aplicada a 63 trabajadores de 105 que son de nómina y que hacen parte del área operativa y administrativa de la empresa ENERGUAVIARE S.A. ESP.

### DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS





## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	22 de 30

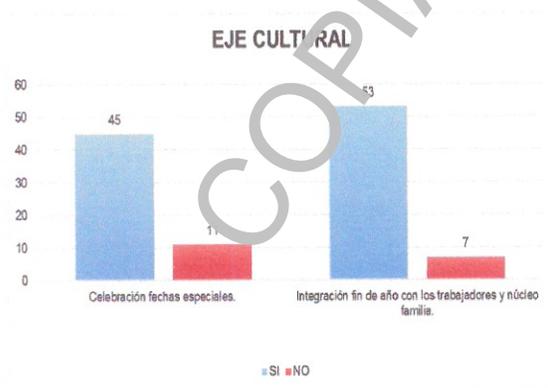
**Grafica N° 1**

**Análisis:** Según la gráfica N° 1, 22 trabajadores se inclinan para participar de las actividades del Plan de Estímulos Incentivos Laborales por Ampliar y fortalecer las relaciones amistad-laboral con los compañeros de trabajo que la Empresa cuenta con sede en las localidades (Retorno, Calamar, Capricho, Libertad y Concordia) a cuenta con dos centros de trabajo (Sede Principal y Subestación) en donde las relaciones de amistad y laboral son muy pocos

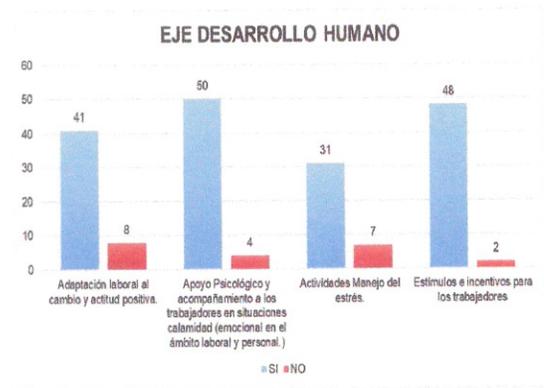
**Grafica N° 2**

**Análisis:** Según la gráfica N° 2, 13 trabajadores se inclinan para NO participar de las actividades del Plan de Estímulos Incentivos Laborales por Carga laboral donde los jefes inmediatos no permiten que sus colaboradores participen en el cronograma de actividades, siendo esto un factor de desinterés para el trabajador.

## ¿CUALES DE LOS SIGUIENTES TEMAS DE PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES SON DE SU INTERES?



**Grafica N° 3**



**Grafica N° 4**



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código: A-GTH-PN-001

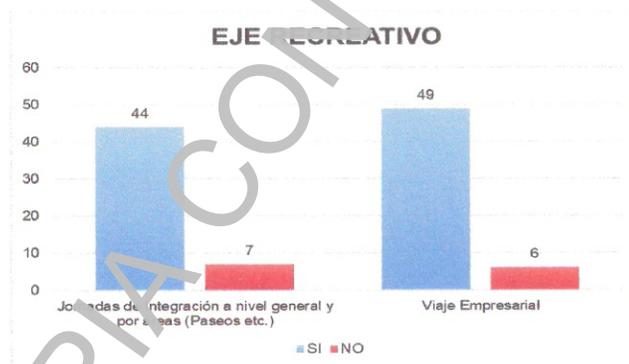
Fecha de  
aprobación: 29/03/2021

Versión: 1.0

Página: 23 de 30

**Análisis:** Según la gráfica N° 3 y 4, en la primera 53 trabajadores se inclinan por la actividad de integración de fin de año ya que son espacios en donde se comparte con la familia y se refleja el espíritu de despedida de vigencia y nos permite descansar y relajarnos en medio de una vida ocupada por el trabajo y poca atención a nuestras familias. Otra actividad y sin ser menos importante es la celebración de fechas especiales con el 45 de aceptación, ya que nos permite reunirnos con nuestros compañeros de trabajo y recordar cosas de la vida importantes en nuestro trabajo, otra actividad sin ser menos importante con 45 aceptaciones es la celebración de fechas.

La segunda grafica en el eje de desarrollo humano la más opción con 50 respuestas positivas es el apoyo psicológico para el trabajador y núcleo familiar, esto quiere decir que el trabajador debe afrontar situaciones que afectan el rendimiento laboral y las emociones



Gráfica N° 5

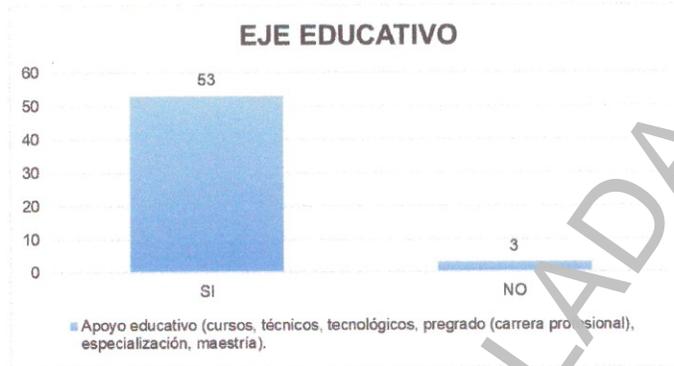
**Análisis:** La gráfica N° 5 Como se demuestra en la misma el viaje empresarial es la más aceptada con un 49 respuestas, según análisis es una motivación por el desempeño y el compromiso de sus trabajadores, en esta actividad se logra el intercambio de cultura, tradiciones con otras gentes, además se logra que el trabajador se sienta realizado ya que algunos no conoce el País. Esta actividad se puede complementar con las jornadas de integración a nivel general y por áreas



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	24 de 30

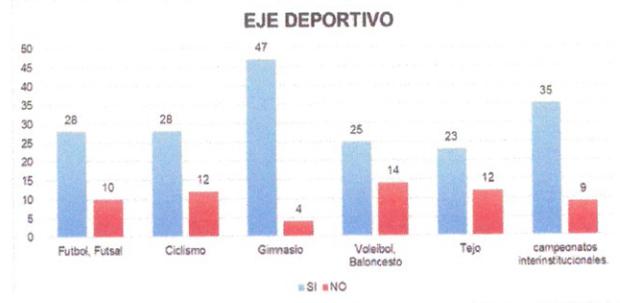


Grafica N° 6

**Análisis:** Los apoyos educativos según la gráfica N° 6 estimula el crecimiento personal del trabajador y a la vez está enfocado en una mejor productividad laboral ya que los conocimientos adquiridos son aplicados en el quehacer diario de nuestras funciones por tal razón su aceptación es del 53 trabajadores con respuesta positiva



Grafica N° 7



Grafica 8

**Análisis:** Las actividades en los ejes preventivo y deportivo que se denota en las gráficas N° 7 y 8 la primera con un 52 positivo (Actividades de estilo de vida saludable) y la segunda de la grafica N° 8 Gimnasio y Campeonatos institucionales son actividades que se complementan ya que van enfocados a mejorar la calidad de vida de cada trabajador en cuanto a la salud por el manejo de estrés en la realización de sus funciones. Los apoyos educativos según la gráfica N° 6 estimula el crecimiento personal del trabajador y a la vez está enfocado en una mejor productividad laboral ya que los conocimientos adquiridos son aplicados en el quehacer diario de nuestras funciones



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	25 de 30

## ANALISIS GENERAL

Las actividades con más puntaje de aceptación por los trabajadores son los que se describe en el siguiente cuadro

	ACTIVIDADES PARA PARA TRABAJA	PUNTAJE DE ACEPTACION
<b>EJE CULTURAL</b>		
1	Integración fin de año con los trabajadores y núcleo familia. (navidad)	53
2	Celebración fechas especiales (Cumpleaños de la Empresa, día de la Mujer, del Hombre, de la Madre, del Padre, la secretaria, Amor y Amistad, Niño	45
<b>EJE RECREATIVO</b>		
3	Viaje Empresarial	49
4	Jornadas de Integración a nivel general o por áreas (Paseos etc.)	44
<b>EJE PREVENTIVO</b>		
5	Actividades de estilo de vida saludable (caminatas, ciclo paseos, rumba terapia, entre otros)	52
6	Jornadas de salud integral	41
7	Jornadas de brigadas de emergencia.	40
<b>EJE DESARROLLO HUMANO</b>		
8	Apoyo Psicológico a los trabajadores Calamidad Familiar	50
9	Estímulos e incentivos para los trabajadores	48
	Adaptación laboral al cambio y actitud positiva.	41
	Actividades Manejo del estrés.	31
<b>EJE EDUCATIVO</b>		
10	Apoyo educativo (cursos, técnicos, tecnológicos, pregrado (carrera profesional), especialización, maestría).	53
<b>EJE DEPORTIVO</b>		
11	Gimnasio	47
12	Participación en campeonatos interinstitucionales, Municipal, Departamental y Nacional	35
	Tejo	23
	Ciclismo	28
	Fútbol, Futsa	28
	Voleibol, baloncesto	25
12	<b>Actividades para trabajar</b>	





## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	27 de 30

## 11. PRESUPUESTO.

Una vez se obtienen los resultados del diagnóstico, se evalúan los posibles costos, y así mismo se requiere compromiso de los directivos de la empresa. El presupuesto con que cuenta **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.** para la ejecución del plan de estímulos e incentivos laborales para el año 2021 es de **\$200.000.000** por el rubro **201020214** aprobado por Junta Directiva.

La descripción de cómo se ejecutará dicho monto se explica en la siguiente tabla.

	PRESUPUESTO ACTIVIDADES PARA TRABAJA	PRESUPUESTO
<b>EJE CULTURAL</b>		
1	Integración fin de año con los trabajadores y núcleo familia. (navidad)	40.000.000
2	Celebración fechas especiales (Cumpleaños de la Empresa, día de la Mujer, del Hombre, de la Madre, del Padre, la secretaria, Amor y Amistad, Niño)	25.000.000
	<b>Subtotal</b>	<b>65.000.000</b>
<b>EJE RECREATIVO</b>		
3	Viaje Empresarial	23.000.000
4	Jornadas de Integración a nivel general o por áreas (Paseos etc.)	9.000.000
	<b>Subtotal</b>	<b>32.000.000</b>
<b>EJE PREVENTIVO</b>		
5	Actividades de estilo de vida saludable (caminatas, ciclo paseos, rumba terapia, entre otros)	2.000.000
6	Jornadas de salud integral	3.000.000
7	Jornadas de brigadas de emergencia.	3.000.000
	<b>Subtotal</b>	<b>8.000.000</b>
<b>EJE DESARROLLO HUMANO</b>		
8	Apoyo Psicológico a los trabajadores Calamidad Familiar	13.000.000
9	Estímulos e incentivos para los trabajadores	49.000.000
	<b>Subtotal</b>	<b>62.000.000</b>
<b>EJE EDUCATIVO</b>		
10	Apoyo educativo (cursos, técnicos, tecnológicos, pregrado (carrera profesional), especialización, maestría).	30.000.000
	<b>Subtotal</b>	<b>30.000.000</b>
<b>EJE DEPORTIVO</b>		
11	Gimnasio	1.000.000
12	Participación en campeonatos interinstitucionales, Municipal, Departamental y Nacional	2.000.000
	<b>Subtotal</b>	<b>3000000</b>
	<b>GRAN TOTAL</b>	<b>\$ 200.000.000</b>



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código: A-GTH-PN-001

Fecha de  
aprobación: 29/03/2021

Versión: 1.0

Página: 28 de 30

## 12. EJECUCIÓN

La ejecución del plan de estímulos e incentivos laborales se llevará a cabo a través de la Subgerencia Administrativa en coordinación con los líderes de los procesos de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo y demás procesos según corresponda.

## 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 13.1. SEGUIMIENTO

El seguimiento del plan de estímulos e incentivos laborales tiene como propósito monitorear permanentemente el avance del cumplimiento de las actividades de acuerdo al cronograma establecido; el seguimiento a la ejecución y cumplimiento corresponderá en primera instancia al líder del proceso de gestión del talento humano en coordinación con la Subgerente Administrativa y en segunda instancia a la Oficina de Planeación con una frecuencia trimestral, independiente de la frecuencia de medición establecida en las fichas técnicas de los indicadores definidos para el plan.

### 13.2. EVALUACIÓN

La Oficina de Control Interno evaluará el cumplimiento del plan con una frecuencia semestral, para lo cual requerirá las evidencias que soportan los resultados obtenidos.

## 14. INDICADORES

Permite medir los resultados y satisfacción del plan de incentivos laborales para que sirva como fuente de información de mejora en las siguientes actividades

14.1. Indicador de cumplimiento del plan,

$$\text{Cumplimiento del plan} = \frac{\text{N}^\circ \text{ actividades de bienestar social realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ total de actividades de bienestar programadas}} * 100$$

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-001
		<b>Fecha de aprobación:</b>	29/03/2021
	<b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	1.0
		<b>Página:</b>	29 de 30

## 15. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Se utilizará el FORMATO ENCUESTA DE SATISFACCIÓN A-GTH-FO-24. La aplicación de esta encuesta servirá para conocer si los estímulos e incentivos laborales establecidos para la vigencia, fueron los pertinentes y contribuyeron en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su núcleo familiar. Los resultados se analizarán y se tomarán como referentes para establecer acciones de mejora en el desarrollo de las actividades y en la construcción del plan de estímulos e incentivos de la siguiente vigencia.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código	A-GTH-FO-24
	FORMATO ENCUESTA DE SATISFACCIÓN		Fecha de Aprobación	15/04/2020
			Versión	1.0
			Página	Página 1 de 1

Tiene como propósito identificar la percepción de los trabajadores frente a la ejecución de cada una de las actividades desarrolladas, fuente de conocimiento y puntos susceptibles a mejorar.

Nombre del trabajador: \_\_\_\_\_ (OPCIONAL)

Cargo: \_\_\_\_\_

Lugar donde labora:

Directivo	Profesional	Asistencial
Asesor	Técnico	Pasante

Nivel ocupacional:

Marque con una (X) según la naturaleza de la actividad desarrollada

Actividad de Recreación 
 Actividad Deportiva 
 Actividad Cívica 
 Actividad Preventiva 
 Actividad Conferencia Oítra 
 Actividad Cultural

Para el grupo de talento humano es importante conocer su percepción sobre las actividades del Plan de Estímulos e Incentivos laborales, su opinión es importante para fortalecer y mejorar las actividades futuras.

Considera que la actividad contribuyó a su bienestar personal, familiar y/o laboral	SI	NO
La actividad de bienestar generó motivación	SI	NO
La actividad de bienestar desarrollada generó un clima motivacional	SI	NO
Considera usted que la actividad de bienestar ayudó al desarrollo social y cultural	SI	NO

La coordinación, motivación y difusión de la actividad fue	EXCELENTE	SATISFACTORIO	INSATISFECHO
Los aspectos logísticos (puntualidad, difusión, lugar, etc.) de la actividad le pareció			
La duración y horario de la actividad fue			
La atención durante la actividad fue			

OBSERVACIÓN (si considera otra recomendación menciónelo en este espacio)




## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Código:	A-GTH-PN-001
Fecha de aprobación:	29/03/2021
Versión:	1.0
Página:	30 de 30

## CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
1.0	29/03/2021	Creación del documento	Acto de Gerencia N° 070 del 29 de marzo del 2021

COPIA CONTROLADA

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Firma:			
Nombre:	Gloria Patricia Arroyave Roldan	Maily Lizeth Acevedo Laguna	Dyewiskey Mosquera Palacios
Cargo:	Profesional 02 Talento Humano	Subgerente Administrativo	Gerente
Fecha:	03/03/2021	05/03/2021	29/03/2021