



Plan de Bienestar e Incentivos

PL- OTH - 003 V1

Introducción

En un entorno laboral dinámico y competitivo, la gestión integral del talento humano se erige como un pilar fundamental para el éxito organizacional. En este contexto, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) emerge como un marco de referencia sólido, enfocado en la optimización de recursos y la mejora continua de los procesos.

Dentro de la filosofía del MIPG, el bienestar y la motivación de los empleados son considerados elementos clave para el logro de los objetivos estratégicos de la corporación. Un equipo comprometido, saludable y motivado no solo impulsa la productividad, sino que también contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional y al cumplimiento de los propósitos institucionales.

El presente documento propone un Plan de Bienestar e Incentivos diseñado específicamente para integrarse en el marco del MIPG. Este plan se concibe como una herramienta estratégica que busca fomentar el desarrollo integral de los colaboradores, promover un ambiente laboral saludable y estimulante, y consolidar un sentido de pertenencia hacia la corporación.

A través de la implementación de este Plan se pretende no solo satisfacer las necesidades básicas y aspiraciones individuales de los colaboradores, sino también impulsar su crecimiento profesional y personal. Asimismo, se busca incentivar la excelencia, el compromiso y

la innovación, reconociendo y premiando el desempeño sobresaliente y el cumplimiento de metas organizacionales.

En resumen, este Plan de Bienestar e Incentivos representa un componente fundamental en la gestión del talento humano dentro del contexto del MIPG, alineado con los principios de eficiencia, transparencia y responsabilidad que rigen la actuación de la organización. Su implementación adecuada no solo generará beneficios tangibles en términos de desempeño y productividad, sino que también contribuirá a construir un entorno laboral en el que los colaboradores puedan alcanzar su máximo potencial y sentirse valorados y motivados en su contribución al logro de los objetivos institucionales.

Objetivo General

El objetivo general de este Plan es fortalecer el bienestar integral de los colaboradores y promover su compromiso y motivación dentro de la organización. Se busca crear un entorno laboral que fomente la satisfacción personal y profesional de los colaboradores, impulse su desarrollo continuo y contribuya al logro de los objetivos estratégicos de la institución. A través de la implementación de programas y acciones específicas de bienestar y reconocimiento, se aspira a cultivar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y el estímulo del talento humano, generando así un impacto positivo en el clima laboral, la productividad y la reputación institucional.

Objetivos Específicos

- Implementar programas de salud preventiva, asistencia médica y actividades de bienestar que fomenten hábitos saludables y reduzcan el estrés laboral entre los colaboradores.
- Brindar oportunidades de formación, capacitación y crecimiento profesional que permitan a los colaboradores adquirir nuevas habilidades, ampliar sus conocimientos y alcanzar sus metas individuales.
- Establecer sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren el esfuerzo, la dedicación y los resultados excepcionales de los colaboradores, incentivando así la excelencia y el compromiso con la corporación.
- Implementar políticas y programas que faciliten la flexibilidad laboral, el equilibrio entre la vida profesional y personal, y la integración de responsabilidades familiares, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.
- Promover actividades de integración, comunicación y participación que fortalezcan la cohesión del equipo de trabajo, fomenten la identificación con los valores y objetivos de la organización, y generen un ambiente de colaboración y confianza mutua.
- Establecer indicadores de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto del Plan de Bienestar e Incentivos en los colaboradores y en la organización en su conjunto, identificando

áreas de mejora y ajustando las estrategias según sea necesario para garantizar su efectividad y relevancia a lo largo del tiempo.

Alcance

El alcance de este Plan abarca todas las áreas y niveles de la organización, desde la alta dirección hasta el personal operativo, con el objetivo de garantizar la inclusión y la equidad en la aplicación de las políticas y programas de bienestar e incentivos. Se extiende a todos los empleados, contratistas y colaboradores que formen parte de la corporación, independientemente de su tipo de contrato o modalidad laboral.

El Plan contempla la implementación de medidas tanto a corto como a largo plazo, con la flexibilidad necesaria para adaptarse a las necesidades cambiantes de los empleados y de la corporación en su conjunto. Asimismo, se enfoca en la creación de un ambiente laboral saludable, seguro y motivador, que promueva el desarrollo integral de los colaboradores y contribuya al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

Definiciones

- Bienestar Laboral: hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.

- Calidad de Vida Laboral: calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del colaborador. 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.
- Capacitación: conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como no formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998, Art.4).
- Familia: se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor (Decreto 1083 de 2015; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4).
- Programas de Bienestar Social: encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoraren la calidad de vida laboral de los colaboradores y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a los diferentes grupos de interés.

- **Programas de Incentivos:** son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los colaboradores tanto de manera grupal como individual, en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- **Sistema de Estímulos:** busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los colaboradores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

Marco Legal

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Título II: sistema de Estímulos para los Empleados del Estado: "Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".
- **Decreto 1572 de 1998:** reglamenta el Decreto 1567 de 1998. Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos, Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

- **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.
- **Ley 1110 del 26 de diciembre 2006:** los recursos destinados a programas de bienestar social no pueden tener como objetivo crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extra legales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.
- **El Artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004:** preceptúa que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan con aspectos vacacionales, artísticos y culturales, de promoción y prevención de la salud y de la capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado tales como promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Así mismo, define el grupo familiar e indica que: "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él".

- **Decreto 1083 de 2015:** señala que, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida, las entidades deberán efectuar los siguientes programas de calidad de vida laboral:
 - Medición del clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral, cuando se den procesos de reforma organizacional.
 - Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
 - Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 - Fortalecimiento del trabajo en equipo.
 - Adelantar programas de incentivos.
- **Ley 734 de 2002** en sus numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

Componentes

Salud y Bienestar Físico

Programas de atención médica, promoción de estilos de vida saludables, actividades deportivas y de recreación, entre otros.

Desarrollo Profesional

Capacitación, formación, programas de mentoría y oportunidades de crecimiento profesional.

Reconocimiento y Recompensas

Sistemas de reconocimiento por desempeño, incentivos económicos, premios y reconocimientos.

Incentivos Pecuniarios

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo de Rotorr-Motor de Innovación por la ejecución de proyectos institucionales; y a los servidores por cumplimiento de metas institucionales.

Incentivo al Desempeño y la Productividad Individual

Los empleados públicos de Rotorr-Motor de Innovación que ocupen cargos de la planta de personal de la entidad, que como resultado de su gestión hayan logrado las metas que se establezcan de acuerdo con los planes y objetivos trazados para la respectiva área, tendrán derecho al

reconocimiento de incentivo pecuniario. Se determinará con base en la evaluación de gestión que se realice toda vez que se ejecute el programa o proyecto.

Conciliación Laboral y Familiar

Políticas de flexibilidad laboral, teletrabajo, permisos por paternidad/maternidad, y programas de apoyo para el cuidado de familiares.

Cultura Organizacional

Actividades de integración, eventos culturales, comunicación interna efectiva y participación en la toma de decisiones.

Hoja de Ruta

<i>Actividades</i>	<i>Responsable</i>	<i>Fecha inicial</i>	<i>Fecha Final</i>
Salud y Bienestar Físico. <ul style="list-style-type: none"> Implementación de Programas de Atención Médica, en la que se establecen convenios con clínicas y médicos para atención preventiva y emergente de los empleados. Lanzamiento de programas de promoción de estilos de 	Líder del Proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025

<i>Actividades</i>	<i>Responsable</i>	<i>Fecha inicial</i>	<i>Fecha Final</i>
<p>vida saludables, tales como asesorías nutricionales, talleres de prevención de enfermedades y campañas de vacunación.</p> <ul style="list-style-type: none"> Organización de actividades deportivas y recreativas, como: campeonatos deportivos internos, caminatas saludables y actividades de integración física. 			
<p>Desarrollo Profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> Crear e implementar un programa de formación continua que ofrezca cursos, talleres y seminarios en áreas clave para el desarrollo profesional de los empleados. Establecer programas de mentoría y coaching, emparejando empleados con alto potencial con líderes y expertos dentro de la organización. Promover la movilidad interna para el crecimiento profesional, facilitando el cambio de roles y la 	Líder del Proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025

<i>Actividades</i>	<i>Responsable</i>	<i>Fecha inicial</i>	<i>Fecha Final</i>
asignación de nuevos desafíos dentro de la organización.			
Reconocimiento y Recompensas. <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar y comunicar el sistema de incentivos pecuniarios basado en el cumplimiento de metas y desempeño sobresaliente. Establecer un sistema de premios y reconocimientos mensuales y anuales para el "Empleado del Mes" y el "Equipo del Año". Implementar un Plan de incentivos al desempeño y la productividad individual; mediante bonificaciones económicas basadas en la evaluación de desempeño, resultados de proyectos y cumplimiento de metas institucionales. 	Líder del Proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025
Conciliación Laboral y Familiar. <ul style="list-style-type: none"> Formalizar políticas de flexibilidad laboral y teletrabajo que permitan a los 	Líder del Proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025

<i>Actividades</i>	<i>Responsable</i>	<i>Fecha inicial</i>	<i>Fecha Final</i>
<p>empleados gestionar su tiempo de forma más equilibrada.</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementar permisos por paternidad y maternidad con políticas inclusivas y de apoyo para los empleados con nuevas responsabilidades familiares. Ofrecer programas de conciliación familiar, como el subsidio para cuidado infantil o servicios de apoyo para empleados con familiares dependientes. 			
<p>Consolidación de la Cultura Organizacional Fortalecer la identidad y cohesión organizacional a través de la integración cultural, el desarrollo de un ambiente de trabajo inclusivo y participativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Actividades de Integración y Team Building: realizar eventos de integración entre equipos y actividades de team building para fomentar la colaboración. 	Líder del Proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025

<i>Actividades</i>	<i>Responsable</i>	<i>Fecha inicial</i>	<i>Fecha Final</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Eventos Culturales: organizar celebraciones de días festivos y actividades culturales que promuevan la diversidad y la integración dentro de la corporación. • Mejorar la Comunicación Interna: implementar herramientas de comunicación interna efectiva (newsletter, plataformas de feedback, reuniones periódicas) que favorezcan la transparencia y participación de los empleados en la toma de decisiones. 			
<p>Evaluación y Retroalimentación Evaluar el impacto de las iniciativas implementadas, ajustar el plan según los resultados obtenidos y establecer las bases para el siguiente ciclo de bienestar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Satisfacción Anual: realizar una encuesta de satisfacción con los empleados para evaluar la efectividad de los programas 	Líder del Proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025

<i>Actividades</i>	<i>Responsable</i>	<i>Fecha inicial</i>	<i>Fecha Final</i>
<p>de bienestar y conocer áreas de mejora.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de Resultados de Desempeño: analizar los resultados de los incentivos y premiaciones, comparando el desempeño de los empleados con las metas establecidas. • Revisión de Metas de Salud y Bienestar Físico: evaluar la participación en actividades físicas y la efectividad de los programas de salud. • Ajustes y Mejoras: basado en los resultados de las evaluaciones, hacer ajustes en los programas de bienestar y realizar las mejoras necesarias para el próximo ciclo. 			

Recursos Financieros

La Gerencia Financiera y Administrativa de la corporación destinará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del Plan de Bienestar e Incentivos.



Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.