

**SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA  
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO**



**PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2020**

**ENERO DE 2020**

## **PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2020**

### **INTRODUCCIÓN:**

La Ley 909 de 2004 - Artículo 36 –Parágrafo, establece como mecanismo para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, la obligatoriedad para las entidades del Estado de implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con la normatividad y reglamentación de la Ley.

El Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, establece: Artículo 76, la necesidad de propiciar una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad, para lo cual se acudirá a los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, como mecanismos para el reconocimiento al buen desempeño de los funcionarios.

Artículo 77, la facultad al Jefe de la Entidad para adoptar anualmente el plan de incentivos institucional y señalar en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor funcionario de la Entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Artículos 79 y 80, cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores funcionarios, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates y determinar los requisitos que los funcionarios deberán reunir para participar de los incentivos institucionales.

Artículo 81, la Entidad podrá optar por una de las alternativas allí señaladas, para llevar a cabo el plan de incentivos para los equipos de trabajo. Así mismo, en los artículos 82 y 83, señala los requisitos que deben cumplir los trabajos presentados y reglas generales a tener en cuenta para la selección de los equipos de trabajo. En el Parágrafo 1º del Artículo 83, que las Oficinas de Planeación ó las que hagan sus veces, apoyaran el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la Entidad.

Artículo 85, la responsabilidad en la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar e incentivos corresponde a las dependencias de Recursos Humanos ó las que hagan sus veces, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

## **OBJETIVO GENERAL**

Establecer un sistema de estímulos para los funcionarios de la SHT, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Optimizar unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los funcionarios, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Realizar estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en su labor dentro de la SHT..
- Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.

## **CARACTERIZACION:**

Existen dos tipos de incentivos laborales: económicos y no económicos.

Los Incentivos laborales económicos son las recompensas monetarias que la empresa da al empleado por la consecución de unos objetivos determinados, de manera que aumenta la implicación, la productividad y la satisfacción del profesional. Algunos de estos incentivos económicos son el pago de primas anuales, un aumento de sueldo o beneficios sociales como planes de pensiones, seguro médico, etc.

Los Incentivos no económicos cumplen las mismas funciones que los anteriores, pero en lugar de motivar al empleado con cantidades económicas se hace con otros tipos de estímulos como: concediendo una mayor flexibilidad horaria que permita

conciliar la vida laboral y familiar, el reconocimiento de los logros, la facilidad para elegir las vacaciones y los días libres o permitiendo crecer al trabajador dentro de la entidad.

Alineado con los conceptos anteriores, para establecer el plan de incentivos del año 2020, se parte de la base del concepto del Pacto Colectivo, el cual se define como un mecanismo de negociación colectiva que tiene por fin determinar las condiciones de trabajo durante su vigencia. Este se caracteriza porque se celebra entre el empleador y trabajadores no sindicalizados y se aplica únicamente a quienes lo han suscrito o a quienes posteriormente adhieran a él.

Por lo anterior, se establecieron en el Pacto Colectivo una serie de medidas tangibles e intangibles (económicas y no económicas) que propenden por darle a nuestros integrantes algunos incentivos que alimenten el buen ánimo y la iniciativa constructiva de cada uno de nuestros trabajadores.

En la tabla siguiente se identifican algunas de las cláusulas del Pacto Colectivo acordadas, y en las cuales se determinaron unos incentivos significativos con los costos aproximados que dicho acuerdo estableció, así:

<b><i>INCENTIVOS TANGIBLES E INTANGIBLES PRESENTES EN EL PACTO COLECTIVO</i></b>		
<b>CLAUSULA</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>Fecha de reconocimiento</b>
8 y 9	PRIMA DE SERVICIOS 5 DIAS	Junio
11	ALIMENTACION	Dia en que se presta servicio laboral
42	BONIFICACION DE SERVICIOS PRESTADOS (15% ADICIONAL AL 35% PARA SALARIOS SUPERIORES A 2 SMLMV)	Cada vez que se cumpla año de servicios continuos
43	RECONOCIMIENTO MONETARIO POR ANTIGUEDAD (20%, 40%, 60%,80%,100%)	Cada vez que se cumple 5, 10, 15, 20 y 25 años de servicio continuo
44	INDEMNIZACION POR MARCHA (DESPUES DE 5 AÑOS)	Despues de 5 años de servicios continuos a la SHT por retiro voluntario
46	APOYO EDUCATIVO (60 SMMLV)	MARZO, para todo los funcionarios que acrediten estudio
47	LICENCIAS REMUNERADAS	Cada vez que la Gerencia General lo otorgue al personal solicitante

48	AYUDA FUNERARIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR	En la fecha que solicite el funcionario previa comprobación del hecho
49	PRESTAMO POR MUERTE	En la fecha que solicite el funcionario previa comprobación del hecho
53	PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO (3 DIAS)	En la fecha que solicite el funcionario previa comprobación del hecho
54	APOYO ECONOMICO Y PERMISO DE NACIMIENTO DE HIJOS	En la fecha que solicite el funcionario previa comprobación del hecho
55	PERMISO POR DIA DE CUMPLEAÑOS ( 1 DIA)	En la fecha que el funcionario cumple años de vida
<b>12</b>	<b>TOTAL INCENTIVOS PACTO</b>	



**Germán Adolfo García Castellanos**  
**Jefe Desarrollo Humano Sociedad Tequendama**