1. **OBJETIVOS** 
   1. **OBJETIVO GENERAL:** Generar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste motivación y calidez humana en la prestación de servicios por parte de los trabajadores, así mismo que se refleje en el cumplimiento de la misión de la empresa.
   2. **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

* Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los trabajadores.
* Contribuir a través de acciones 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 colaboradores y su grupo familiar.

1. **ALCANCE**

Este programa está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fomentando el trabajo eficiente y eficaz en nuestra empresa.

1. **CONSIDERACIONES GENERALES**

El programa de bienestar laboral e incentivos propuesto para los trabajadores de la empresa EXCAVACIONES CORREA MEJIA S.A.S deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad Humana, y el aporte al bienestar social del ciudadano. Fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus trabajadores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la empresa. La calidad de vida laboral es uno de los aspectos con efectos más positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los trabajadores que están a su servicio, se definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la empresa, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los colaboradores.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los trabajadores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficie, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

1. **DEFINICION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORA E INCENTIVOS**

El programa de Bienestar Laboral e Incentivos es un documento donde se proyectan actividades a realizar durante el año en vigencia, orientadas 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. Buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los trabajadores. El decreto 1227 de 2005, establece en el artículo 69 la obligatoriedad de organizar estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus trabajadores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar laboral compilado en el Decreto único 1083 de 2015.

1. **ESTRATEGIAS**

**RECONOCIMIENTOS:** El propósito es brindar un reconocimiento especial a: trabajadores que cumplan quinquenios, a los trabajadores cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales.

Estas estrategias reúnen una serie de actividades que buscan subsanar los intereses de las etapas del ciclo vital de los trabajadores, que tanto en la calidad de vida, en la salud integral, la contribución y crecimiento, involucren a las familias de los trabajadores en espacios de actividades formativas, experienciales, deportivas y recreativas.

Actividades a desarrollar:

Celebraciones Empresariales

* Envío de tarjeta virtual en fechas especiales.
* Ceremonia de reconocimiento con ocasión de quinquenios y/o colaboradores que cumplan con todas las metas laborales.
* Día del Conductor

Actividades Familiares

* Día de la Familia 1er Semestre
* Día de la Familia 2do Semestre
* Novenas navideñas

**SALARIO EMOCIONAL:** Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los trabajadores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

* Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.
* Tiempo Flexible por Paternidad: conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad, que le permita al reciente papá disfrutar de su bebé.
* Cumpleaños: Bono por valor de $50.000 y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños.
* Jornadas Laborales Comprimidas: Tener jornadas comprimidas en fechas como día sin carro y moto, semana de receso escolar, partidos de la selección Colombia, día de las velitas, días 24 y 31 de diciembre.
* Día de las velitas: La empresa suministrará a sus trabajadores velas para que sean encendidas el día conmemorable Dogma de la Inmaculada Concepción de la Virgen María.​

**PRESTAMOS**: La empresa destina rubro de forma anual para otorgar prestamos a sus trabajadores para necesidades básicas sin intereses y descontables por nomina siempre y cuando no afecte su mínimo vital.

DIA DE LA FAMILIA: De acuerdo a lo estipulado en la Ley 1857 de 2017, todo trabajador tiene derecho a un día compensado cada semestre como parte de la

1. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| INDICADOR | FORMULA DEL INDICADOR |
| Cobertura de los colaboradores en las actividades | Número de trabajadores participantes en las actividades / Número total de trabajadores en el período \*100 |
| Cumplimiento al plan de bienestar | Actividades ejecutadas/Actividades programadas |

Se cuenta con una metodología de medición de la percepción de los programas y del impacto de los mismos, se tienen unos indicadores que permiten evidenciar cuál es la satisfacción del personal frente a los programas que se ofrecen.

*Nota: Estas actividades deben hacer parte del cronograma de actividades de SG-SST.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Dayana Madroñero Diaz**  **Profesional en SST** | **Myriam Barón Velásquez**  **Abogada Especialista en Gerencia SST** | **Lina María Correa Mejía**  **Gerente** |
| **REALIZÓ** | **VERIFICÓ** | **APROBÓ** |