

**Diseño de un plan de beneficios para la empresa Zona Franca de Barranquilla SA
U.O.Z.F.**

Informe Final de Consultoría Empresarial

Contrato No. 20230814050143

Jonny Humberto Diaz Torres 100241110

Adolfo Mario Frías Niebles 100316779

Mg. Carolyn Diaz García

Director Del Proyecto

Mg. Diego Leonardo Cruz Serrano

Codirector del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá, 2024

Tabla De Contenido

1. Fase Formulación del Problema	6
1.1. Contexto Empresarial	6
1.2. Antecedentes de la Gestión del Talento Humano.....	8
1.3. Identificación del Problema	9
1.4. Fase Planeación	10
2. Justificación	10
3. Objetivos del Proyecto	11
3.1. Objetivo General.....	12
3.2. Objetivos Específicos.....	12
4. Alcance del Proyecto	14
5. Marco de Referencia	15
5.1. Marco Teórico	15
5.2. Marco Normativo	21
6. Metodología de la Consultoría	21
6.1. Población.....	22
6.2. Stakeholders.....	23
6.3. Plan de Trabajo.....	24
7. Desarrollo del plan de trabajo.....	26
8. Monitoreo: Matriz Marco Lógico	27
9. Seguimiento Gerencial	31
10. Fase Cierre y Conclusiones	31
11. Productos Finales	32
12. Lecciones Aprendidas.....	33
13. Recomendaciones para la Gerencia	35
14. Referencias.....	37
15. Anexos.....	39



Lista de Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto	14
Tabla 2. Ventajas y desventajas Plan de beneficios.....	19
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto	23
Tabla 4. Matriz Marco Lógico	27
Tabla 4. Matriz DOFA.....	40
Tabla 5. Plan de beneficios	63



Lista de Figuras

Figura 1. Árbol de problemas	9
Figura 2. Árbol de objetivos	12
Figura 3. Manejo adecuado para implementar un plan de compensación	18
Figura 4. Proceso realizado por las empresas para desarrollar su sistema de compensación.....	19
Figura 5. Estructura Organizacional, Zona Franca (2023)	22
Figura 6. Plan de trabajo	25
Figura 7. Resultados pregunta 1	46
Figura 8. Resultados pregunta 2	47
Figura 9. Resultados pregunta 3	48
Figura 10. Resultados pregunta 4	49
Figura 11. Resultados pregunta 5	50
Figura 12. Resultados pregunta 6	51
Figura 13. Resultados pregunta 7	52
Figura 14. Resultados pregunta 8	53
Figura 15. Resultados pregunta 9	54
Figura 16. Resultados pregunta 10	55



Introducción

En las nuevas eras empresariales, la gestión de compensación de personal se convierte en un pilar esencial para las organizaciones, no solo para atraer y retener talento, sino también para fortalecer su cultura corporativa y alcanzar los objetivos estratégicos definidos. Este proceso se vuelve vital en las políticas de garantías sociales, ya que permite potenciar las capacidades del personal y aumentar la productividad en cada área de la empresa (Piñeros, 2011).

En este contexto, las empresas optan por modelos de bonificación que ofrezcan paquetes salariales atractivos y beneficios adicionales, como seguros médicos, membresías a clubes deportivos, subsidios de transporte y alimentación, entre otros (El Espectador, 2018). En este sentido, surge la necesidad de diseñar un plan de beneficios para los empleados de Zona Franca de Barranquilla que responda a las necesidades de la organización y reconozca la contribución de los trabajadores.

La elaboración de este plan se estructura en varias fases para asegurar su eficacia y alineación con los objetivos estratégicos de la empresa. En primer lugar, se desarrollará un marco teórico y normativo que abordará los principales conceptos y leyes asociadas a la gestión de beneficios para el personal. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis de la percepción de los empleados en cuanto a los beneficios recibidos, utilizando los resultados de las encuestas implementadas en la organización.

Una vez evaluadas las necesidades y expectativas del personal, se procederá a la fase de diseño del plan de beneficios, definiendo su alcance, propósito y lineamientos principales. Se establecerán también los canales de comunicación y el sistema de monitoreo y seguimiento necesarios para garantizar el cumplimiento y la efectividad del plan de beneficios.

Finalmente, se presentarán las conclusiones obtenidas a partir de la implementación del plan, así como las recomendaciones para su mejora continua. Además, se incluirán los productos finales del proceso, junto con los anexos pertinentes que respalden y enriquezcan la información proporcionada. De esta manera, se espera que el plan de beneficios contribuya significativamente al bienestar y la satisfacción de los empleados de Zona Franca de Barranquilla, fortaleciendo así la cultura organizacional y el rendimiento empresarial.

1. Fase Formulación del Problema

La empresa Zona Franca de Barranquilla a la fecha cuenta con un plan de beneficios no estandarizado por medios digitales o herramientas que permita un uso práctico o fácil, a la fecha opera acorde a una serie de actividades no estandarizadas entre los empleados, lo que limita el conocimiento sobre los beneficios que ofrece la empresa, tampoco ha sido prioridad el dar conocimiento a estas actividades al equipo de trabajo lo que limita el acceso a los empleados. Esto puede derivar en un concepto negativo por parte de los empleados por no tener claro los beneficios que ofrece la empresa, una pérdida de oportunidades para los mismos y finalmente el uso inadecuado de los recursos destinados para esta actividad.

Zona Franca Barranquilla usa un modelo salarial en donde influye variables flexibles que derivan en beneficios que pueden ser seleccionados por los empleados además de compensaciones variables por mérito o generadores de valor. Antes de iniciar el siguiente año la gerencia destina unos recursos que son divulgados sobre los gerentes de cada área y de estos a los equipos de trabajo. Para poder acceder a ello los empleados a medida de su necesidad solicitan con el consultor de su área el beneficio que requieran desde temas de estudio, calamidades o eventos especiales que son medidos por medio de estándares mínimos de cumplimiento. Estas actividades son netamente manuales y no se tiene un seguimiento o procedimiento puntual.

1.1. Contexto Empresarial



Zona Franca de Barranquilla, pionera en Colombia, se destaca como un polo de desarrollo industrial en la región Caribe colombiana. Con una extensión de 1.000.000 M² ubicados estratégicamente en el corazón portuario de la ciudad de Barranquilla, la empresa es reconocida por su acceso directo "Puerto – Zona", permitiendo un flujo ágil y seguro de la carga, gracias a su Puerta de Interconexión con la Sociedad Portuaria Regional de Barranquilla.



La empresa ofrece arriendo de áreas para instalación a costos verdaderamente competitivos en el mercado industrial, respaldado por una infraestructura física adecuada, asistencia técnica y seguridad integral. Esta capacidad se complementa con una variedad de servicios adicionales, incluyendo asesorías especializadas, ofrecidas de manera ágil, confiable, eficaz y certera, para satisfacer las necesidades de sus actuales y futuros usuarios.

Con su tradicional perfil industrial de bienes y servicios, comercial, logístico y portuario, Zona Franca de Barranquilla es uno de los polos de desarrollo industrial más importantes de la región Caribe colombiana. Su enfoque en el comercio dinámico, de proyección internacional, está orientado a fomentar y generar empleo y divisas para el país.

A pesar de su destacada posición en el mercado, Zona Franca de Barranquilla se enfrenta al desafío de retener y motivar a su talento humano en un entorno altamente competitivo. Reconociendo la importancia de un plan de incentivos efectivo para el aprovechamiento de los beneficios ofrecidos por la empresa, se ha decidido realizar una consultoría para diseñar un plan de incentivos personalizado y efectivo. Esta iniciativa responde a la necesidad de optimizar la retención y satisfacción de los empleados, promoviendo un ambiente laboral favorable y una mayor competitividad en el mercado.

Objetivos estratégicos:

- Satisfacer los requisitos de nuestros clientes, los legales y otros aplicables, prestando servicios de una manera ágil, confiable y transparente, maximizando la rentabilidad de nuestros clientes con experiencia, seguridad e infraestructura.
 - Generar conciencia ambiental en el desarrollo de nuestras actividades, con el fin de actuar en consecuencia, fomentarla y hacerla llegar a nuestros grupos de interés.
 - Ofrecer a nuestros trabajadores unos niveles óptimos de bienestar físico y social.
 - Asumir las mejores prácticas para la gestión integral de los riesgos, promoviendo y facilitando el desarrollo de competencias de nuestro personal.
-

- Rechazar cualquier manifestación o práctica delictiva, tales como el narcotráfico, el terrorismo o el contrabando.
- Mejorar continuamente todos nuestros procesos.

Compromiso Empresarial:

- Aumentar la satisfacción del cliente.
- Mejorar continuamente todos nuestros procesos.
- Fomentar el cumplimiento de los requisitos asociados a la prestación de servicios,
- Garantizar la confiabilidad de las operaciones de comercio exterior.
- Fomentar un consumo sostenible
- Fomentar la excelencia operacional.
- Contar con el talento humano ideal en el momento requerido

Misión: Ofrecemos infraestructura y servicios para el desarrollo de un comercio global.

Visión: Consolidarnos como el aliado clave para el desarrollo de negocios en el comercio global, actuando con responsabilidad social empresarial.

Nota: Tomado de Zona Franca de Barranquilla (2022).

1.2. Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

Actualmente la empresa cuenta con un total de 216 Colaboradores (141 Hombres y 75 Mujeres), que laboran directamente con la empresa. Desde el área de gestión del talento acorde a los informes trimestrales se evidencia una tasa de rotación de personal de 30,9% la cual se clasifica de acuerdo con las sedes de la empresa. Cabe destacar que para la sede de Galapa es del 35%, siendo porcentajes que superan el umbral de aceptación en caso de hablarse de un análisis de resultados.

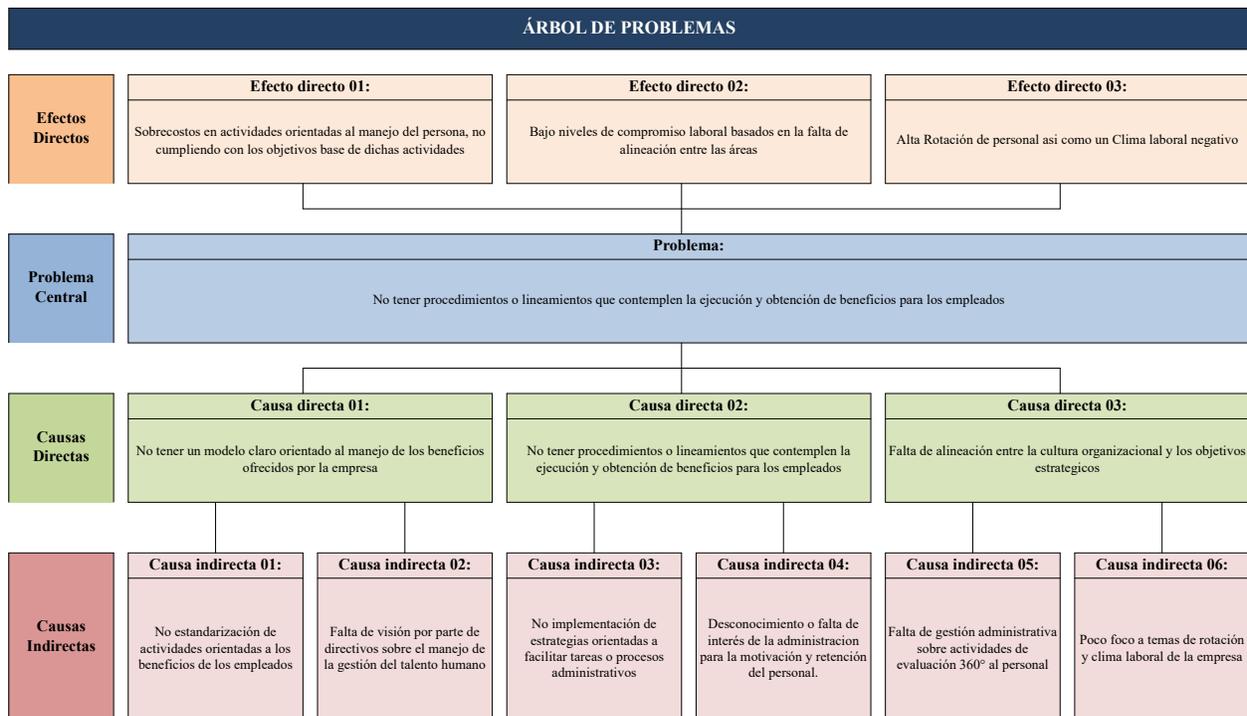
Nota: Tomado de Zona Franca de Barranquilla (2022).

Para el área de gestión humana y compensación opera acorde al cumplimiento de un cronograma de tareas que van enfocadas a garantizar un clima laboral favorable con la ejecución de actividades que buscan satisfacer las necesidades y preocupaciones de los empleados, alineados a la cultura organizacional. Desde temas de bonificaciones como auxilios ofrecidos a los empleados. Debido a la alta tasa de personal se presenta un efecto mariposa que ha afectado la calidad del servicio y atención prestada al empleado dejando como ultima prioridad la estabilidad laboral de los empleados por eso derivan altas tasas de rotación de personal en las distintas sedes de la empresa.

Nota: Tomado de Zona Franca de Barranquilla (2022).

1.3. Identificación del Problema

Figura 1. *Árbol de problemas*



Nota: Construcción propia, agosto 2023.

1.4. Fase Planeación

La fase de planificación de este proyecto se centra en la resolución del problema existente relacionado con la carencia de procedimientos y directrices para la ejecución y obtención de beneficios destinados a los empleados de la Zona Franca Barranquilla S.A. U.O.Z.F. El objetivo general contempla el diseño de un plan de beneficios sostenible, orientado no solo a mejorar la situación de los empleados, sino también a integrarse de manera coherente con la cultura organizacional y los objetivos estratégicos establecidos por la alta dirección. Para alcanzar este propósito, se hace necesario desarrollar un marco que abarque aspectos relacionados con los beneficios y las compensaciones, lo cual implica la creación de una guía operativa para su comunicación y gestión efectiva entre el personal.

Además del diseño del plan de incentivos para Zona Franca, es necesario desarrollarlo como una estrategia que aborde la disminución de la rotación de empleados. Esta estrategia debe centrarse en comprender las necesidades y expectativas de los empleados, así como en identificar los factores que contribuyen a su satisfacción laboral y retención en la empresa. Para ello, es fundamental que en esta fase de planificación, nos concentremos en estrategias que estén directamente relacionadas con el diseño y la implementación del plan de incentivos, asegurando así la eficacia y el éxito de la consultoría.

2. Justificación

Un plan de beneficios empresariales se erige como una herramienta fundamental que moldea la cultura organizacional con miras a alcanzar metas específicas y forjar un horizonte empresarial próspero en el cual todos los implicados se beneficien en algún sentido (Michael Page, 2016). Sin embargo, a pesar de que Zona Franca Barranquilla lleva a cabo iniciativas orientadas al desarrollo del talento humano, se constata que estas actividades, aunque obligatorias, no logran el impacto deseado. Este juicio se basa en las evaluaciones 360° realizadas de forma anual, las cuales evidencian que dicho enfoque no resulta eficaz para alcanzar las metas propuestas, especialmente en lo concerniente a la mejora de la productividad

de los empleados. Esto constituye un esfuerzo congruente con el crecimiento y el compromiso general, teniendo en cuenta la complejidad del entorno empresarial y las demandas competitivas que surgen cotidianamente.

Por ello dar viabilidad a la ejecución adecuada de actividades o beneficios es importante, ya que garantizará acceso a los recursos disponibles para la compensación del personal, siendo además una prioridad que la empresa debe contemplar. dejando de lado cuestiones relacionadas con los procesos fundamentales. Además, en el departamento de gestión de recursos humanos, no se ha establecido un plan claro que permita a los empleados, incluidos los altos directivos, comprender cómo acceder a los beneficios disponibles, lo que genera incertidumbre y preguntas sobre el proceder durante la solicitud o acceso a beneficios específicos. Esta falta de claridad ha contribuido a la baja productividad que experimentan los diversos departamentos y el cuerpo de empleados de la empresa. Esto, a su vez, resulta en costos adicionales para actividades extracurriculares, como eventos de conexión y actividades para las familias de los trabajadores, que no generan el impacto deseado. Además, conlleva una pérdida de enfoque institucional en relación con los objetivos internos del sistema integrado de gestión (SIG).

Con el diseño cuidadoso del plan de beneficios, empleados y altos directivos tendrán el conocimiento y medios para acceder a los beneficios ofrecidos por la empresa. Esto asegurará que los empleados puedan acceder a dichos beneficios de manera efectiva y se sientan satisfechos al reconocer su importancia. Es fundamental ser claros en los requisitos necesarios para obtener esos beneficios y en las variables que podrían ajustarse después cuando el plan esté en marcha.

3. Objetivos del Proyecto

El propósito general de la consultoría se fundamentará en el diseño de un plan de beneficios, para lo cual es esencial comprender y abordar el problema central identificado en la Zona Franca de Barranquilla, que en este caso se refiere a la carencia de procedimientos y

directrices que regulen la ejecución y consecución de beneficios para sus empleados.

Este proceso de definición del propósito general se llevó a cabo mediante la elaboración del árbol de problemas, siendo esta una herramienta de análisis estructurado que permite identificar las causas y efectos asociados al problema, orientando así la formulación de objetivos y estrategias de intervención precisa y efectiva.

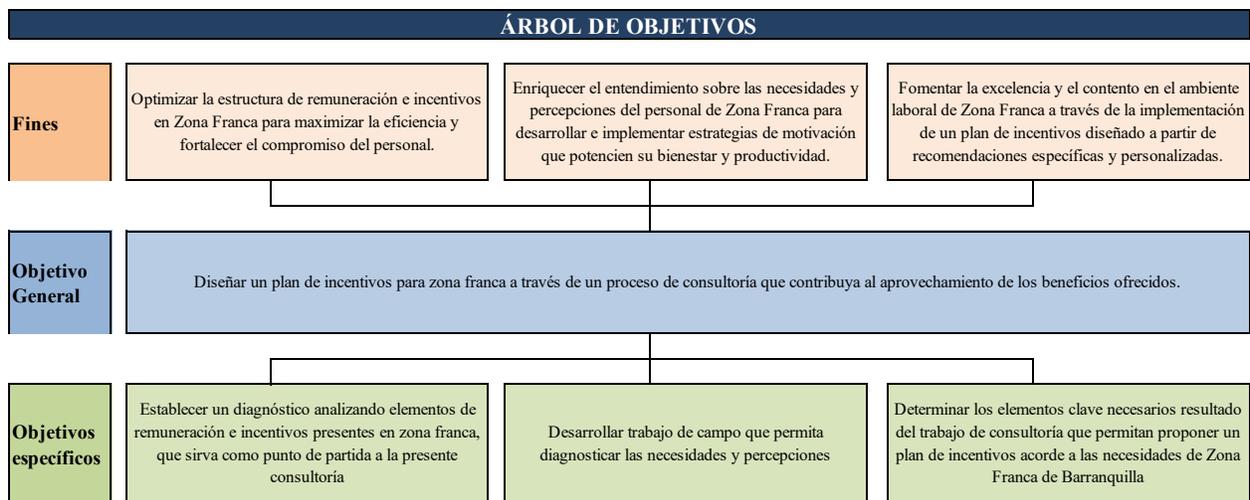
3.1. Objetivo General

Diseñar un plan de incentivos para zona franca a través de un proceso de consultoría que contribuya al aprovechamiento de los beneficios ofrecidos.

3.2. Objetivos Específicos

- Establecer un diagnóstico analizando elementos de remuneración e incentivos presentes en zona franca, que sirva como punto de partida a la presente consultoría.
- Desarrollar trabajo de campo que permita explorar los beneficios que los trabajadores de la empresa prefieren recibir.
- Determinar los elementos clave necesarios resultado del trabajo de consultoría que permita proponer un plan de incentivos acorde a las necesidades de Zona Franca de Barranquilla.

Figura 2. Árbol de objetivos



Nota: Construcción propia, agosto 2023.



4. Alcance del Proyecto

El alcance de este proyecto se centra en una serie de actividades clave que conducirán al diseño de un plan de beneficios para los empleados de la empresa. En primer lugar, se llevará a cabo la recopilación de información detallada sobre las actividades actuales relacionadas con la compensación de los empleados, lo que resultará en un informe que evaluará el plan de beneficios existente.

Luego, se realizará una encuesta a los empleados para comprender sus necesidades y demandas específicas, y se generará un informe basado en los resultados de la encuesta, incluyendo una clasificación de beneficios acorde a las preferencias de los empleados. Luego, se procederá al diseño del plan de beneficios para los empleados, que resultará en un documento completo del Plan de Beneficios.

Tabla 1. Alcance del proyecto

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis del plan de beneficios actual	A	Matriz DOFA de informe de ejecución del plan de beneficios actual
2	Trabajo de campo	B	Informe resultados de la encuesta realizada a los empleados
3	Identificación de elementos clave	C	Informe de selección sobre los beneficios a adquirir
5	Diseño del plan de beneficios	D	Plan de Beneficios
6	Divulgar el plan de beneficios	E	Brochure – Socialización del plan de beneficio

Nota. Construcción propia, agosto 2023.

5. Marco de Referencia

Para una comprensión más profunda de los desafíos y áreas críticas de intervención en este proyecto, presentamos los conceptos esenciales y los marcos teóricos que fundamentan nuestra propuesta de consultoría. Este segmento se desarrolla con el objetivo de redefinir y adaptar los principios y enfoques fundamentales, asegurando que nuestra estrategia esté bien arraigada en una base conceptual sólida

5.1. Marco Teórico

Según *Jara, (2018)* en la actualidad, la administración de la compensación del personal que labora en una compañía es un pilar fundamental del área de talento humano y, por ende, la gestión que allí se lleva a cabo es vital para lograr los objetivos planteados a nivel general por los gerentes. En este sentido, la compensación no puede faltar en los procesos internos ni en la formulación de la planificación estratégica, ya que hace parte de los aspectos que permiten medir la motivación de los funcionarios. De la compañía depende qué se asigna en cada caso.

Contemplando los escenarios de carácter económico recientes del país, en los que se evidencian situaciones de desaceleración generalizada, las organizaciones se ven obligadas a implementar modelos de compensación que se complementan con los paquetes salariales diseñados por las compañías para los trabajadores. A nivel mundial los paquetes más empleados por las empresas para completar su modelo de compensación integran ítems tal como el pago de seguros, de medicina prepagada, subsidios de educación, días de vacaciones, auxilio de transporte, guardería, auxilio de alimentación o actividades de sano esparcimiento siendo los más utilizados, y se eligen según las condiciones de la empresa y en pro de mejorar las condiciones que se les ofrecen a los empleados para velar en lo posible por que estos no generen un mayor gasto para la organización. (*Raga, 2021*)

Según *Jiménez (2021)* las compensaciones más valoradas por los funcionarios de las empresas, se encuentra:



Beneficios relacionados con seguros médicos: es claro que el motor de las organizaciones es el personal que labora en ellas y, por tanto, una buena protección en salud se refleja en la actitud del funcionario. Este, a su vez, se sentirá motivado si su familia se encuentra también con un buen estado de protección general. Las empresas que se preocupan por ofrecer dentro de su sistema de compensación el pago de seguro médico como parte del sistema complementario obtendrán a cambio resultados adecuados que les permitan alcanzar los objetivos organizacionales previamente establecidos

Tiempo libre para los empleados o vacaciones: además de los días que el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) establece por ley en Colombia, si el empleador otorga días adicionales, estos serán bien recibidos por los empleados, lo que genera como ventaja el que este tipo de beneficio no supondrá una inversión monetaria para la compañía

La prima adicional, diferente de la legalmente otorgada: puede ser un detonante de motivación para los colaboradores, que sienten que son valorados por la empresa en la que trabajan

Fondo de ahorro: el desarrollo de un esquema de ahorro que se hace tomando un pequeño porcentaje del salario de los empleados puede ser recibido por estos de manera positiva, porque entienden que la empresa se preocupa por la estabilidad financiera de su fuerza de trabajo. *Jiménez, (2021)*

Flexibilidad laboral: las empresas deben considerar en todo momento que sus colaboradores tienen múltiples y diversas necesidades, y en este sentido la flexibilidad juega un papel importante desde el departamento de talento humano. En este ámbito se debe entender y generar una flexibilidad laboral entendida por el staff como la mejor compensación entregada por el empleador. Sin embargo, frente a esta flexibilidad laboral se deberán contemplar criterios claros de evaluación de las actividades de los funcionarios, dejando claridad de los resultados esperados y siempre enfocándose en lograr productividad para la empresa

Bonos de productividad: diseñados específicamente para que los empleados puedan, gracias a un desempeño excepcional, lograr un ingreso adicional. Esto es atractivo y fortalece la productividad y el logro de objetivos para la compañía. Con el apoyo de los medios tecnológicos se puede hacer seguimiento a la productividad, como por ejemplo con softwares de capital



humano diseñados para tal fin

Seguros y auxilios en gastos médicos: dado que para las personas la salud es un factor crucial para desempeñar sus actividades tanto laborales como personales, el contar con una compensación adicional que cubra situaciones derivadas de problemas de salud generará un sentimiento de seguridad y respaldo el cual es altamente valorado por los empleados en cualquier compañía.

Remuneración: La remuneración se refiere al salario o compensación económica que un empleado recibe a cambio de su trabajo. Esta compensación puede ser fija, variable o una combinación de ambas y suele estar determinada por factores como la experiencia, la educación, el desempeño y la posición dentro de la organización.

Incentivos: Los incentivos son compensaciones adicionales o recompensas que se ofrecen a los empleados para motivarlos a alcanzar ciertos objetivos o resultados específicos. Estos incentivos pueden ser financieros (como bonos, comisiones o acciones de la empresa), no financieros (como reconocimientos públicos o días libres adicionales) o una combinación de ambos.

Beneficios: Los beneficios son prestaciones adicionales que se ofrecen a los empleados además de su salario base y pueden incluir seguro médico, seguro de vida, planes de retiro, vacaciones pagadas, entre otros. Estos beneficios están diseñados para mejorar el bienestar y la calidad de vida de los empleados y a menudo son parte importante de la propuesta de valor de una empresa para atraer y retener talento.

Con la evolución de los aportes de diferentes autores, actualmente la compensación en las empresas incluye incentivos que permiten reforzar la relación de los colaboradores y la empresa, lo que permite que estos sean más productivos y evita desmejoras en el clima laboral; esto a su vez contribuye a la reducción de quejas y por supuesto a retener al personal para que no se vaya a otras empresas. Uno de los objetivos del departamento de personal de las empresas es identificar el punto de equilibrio que se genera con respecto a la satisfacción del personal de trabajo en relación con la competitividad de la empresa.



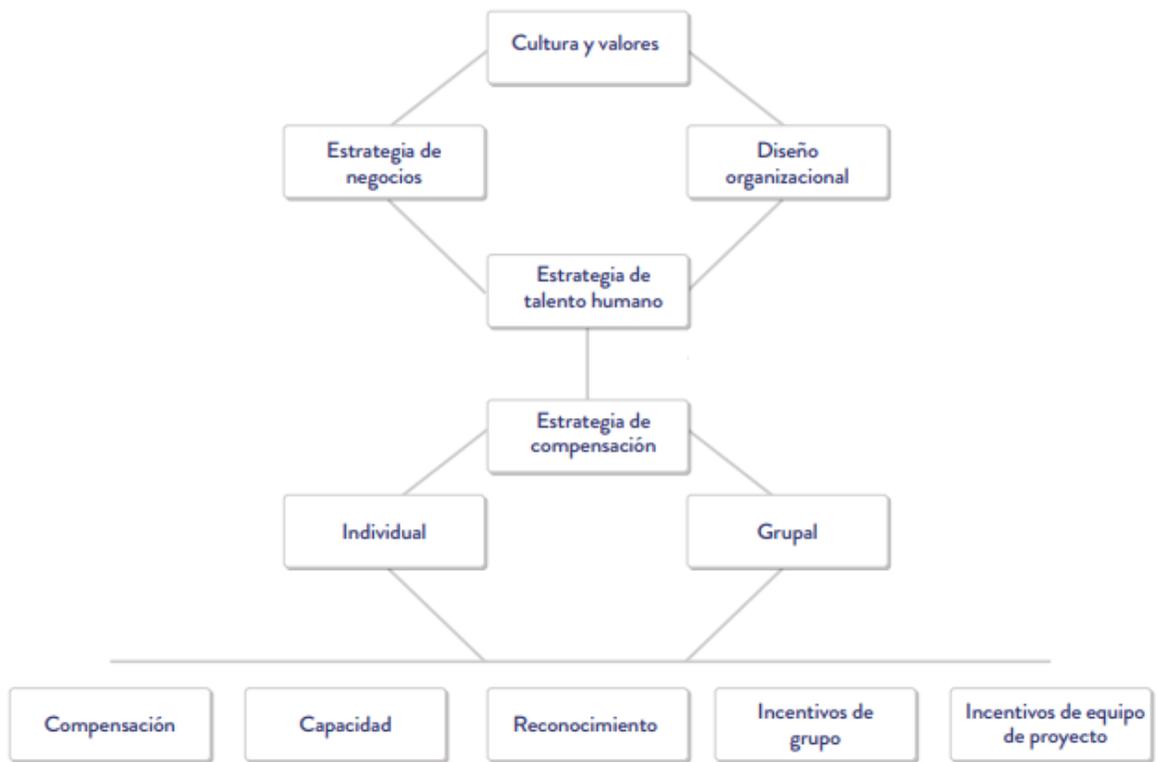
Figura 3. Manejo adecuado para implementar un plan de compensación



Nota. Tomado de Gestión del talento, (Jara, 2018).

Según Michael Page (2016), firma encargada de realizar el proceso de reclutamiento de personal localizado en mandos medios y cargos directivos en Colombia, el diseño y la apropiación de los modelos de compensación dependen en gran medida del tipo de organización y por su puesto del tamaño de este; esto a su vez indica que no se puede determinar con exactitud cuál modelo es mejor, debido a las diversas actividades ejercidas en el sector empresarial. Por tanto, se deben evaluar con puntualidad las necesidades y circunstancias particulares de la compañía para elaborar los modelos de compensación adecuados.

Figura 4. *Proceso realizado por las empresas para desarrollar su sistema de compensación*



Nota. Tomado de Compensación y bienestar. (2023). Politécnico Granacolombiano.

Afirma Bravo (2021) que aproximadamente el 10 % de las compañías que implementan los incentivos, son empresas multinacionales. Esto es porque los pequeños y medianos empresarios apenas entienden la relevancia de los valores agregados percibidos por los empleados y cómo influyen positivamente en los objetivos organizacionales. Además, se pueden identificar ventajas y desventajas de un modelo de compensación que brinde calidad de vida a las personas que se relacionan en las empresas.

Tabla 2. *Ventajas y desventajas Plan de beneficios*

Ventajas	Desventajas

Aumento de la motivación del personal.	El equipo de ventas podría atender mejor a aquellos clientes que le permitan alcanzar sus objetivos, ejemplo una gran venta, y desatender a clientes pequeños.
Logro máximo de la productividad de la empresa y de los objetivos establecidos	En algunos casos, si no se cuenta con sistemas robustos de control, se puede gastar más de la cuenta
Logro de las metas asignadas a cada colaborador.	Los empleados se pueden centrar en los objetivos personales y dejar de lado los empresariales
Indicador alto de retención de personal y poca rotación.	Si existen problemas de fondo en la empresa, se pueden utilizar como distractores
Equipo de trabajo más sólido	Generación de metas poco alcanzables que los empleados no lograrán.
Reducción del ausentismo.	Si la empresa no cuenta con un músculo financiero sano, puede ponerse en riesgo su estabilidad.
El empleado se siente parte de la empresa y es más comprometido.	Como los incentivos se pueden otorgar a nivel general para todos los empleados, esto puede beneficiar a los menos productivos.
Permite que los empleados puedan desarrollar carrera en la empresa.	-
Fomenta la sana competencia en el grupo	-

Nota: Tomado de (Sierra, 2016), páginas 22 y 23.

Se reitera la importancia de analizar y conocer a fondo el tipo de empresa y su contexto general para poder realizar el proceso de elaboración de un modelo de compensación apropiado, acorde con las características particulares de cada organización, sin dejar de lado que es importante generar una condición de gana–gana para las partes involucradas.

5.2. Marco Normativo

- Revisión del artículo 132 del C.S.T., en el que se menciona que los trabajadores y los empleadores podrán pactar las posibles formas de remuneración (C.S.T., 2011).
- La Ley 1393 de julio de 2010, que da el aval para hacer pagos no constitutivos del salario, con un tope del 40 % de los ingresos mensuales del empleado (Ley 1393, 2010).
- Código sustantivo del trabajo: Busca intervenir y regular las relaciones entre las partes (trabajador y empleador).
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 1562 de 2013: mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

6. Metodología de la Consultoría

Este proyecto de consultoría se realiza adoptando en primera medida, la metodología Project Management Body of Knowledge (PMBOK), ya que brinda un enfoque estructurado y eficiente para la gestión de proyectos académicos de investigación. Inicia esta, con la identificación clara de los objetivos del proyecto, seguido de la planificación detallada que abarca el alcance, el cronograma, el presupuesto y la gestión de riesgos. Luego, se ejecutan las actividades planificadas, se controlan los avances y se hacen ajustes según sea necesario. La metodología PMBOK brinda un marco sólido para garantizar que el proyecto de consultoría se culmine exitosamente, cumpliendo con los estándares de calidad y tiempo establecidos, y facilitando la comunicación efectiva entre los miembros del equipo y los interesados en el proyecto.

Adicionalmente, se tendrá en cuenta la metodología de Marco Lógico, toda vez que, ofrece un enfoque sistemático y estructurado en la gestión de proyectos, abarcando para ello los siguientes tres elementos interrelacionados: El árbol de problemas, el cual se enfoca en analizar

exhaustivamente la raíz de un problema identificado, descomponiéndolo en sus causas y consecuencias. Por otro lado, el árbol de objetivos, el cual se utiliza para definir de manera jerárquica y precisa los resultados esperados del proyecto, desde los objetivos generales hasta los específicos. Estos dos elementos convergen en la Matriz de Marco Lógico, plasmados de manera organizada y acompañados por indicadores, fuentes de verificación, supuestos y medios de verificación; lo que proporciona una visión completa y detallada de la consultoría, facilitando sin duda alguna, su planificación, implementación y evaluación.

6.1. Población

La población objeto de esta consultoría en la empresa Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F. incluye a todos los empleados, desde el personal de nivel operativo hasta el nivel directivo, abarcando todos los departamentos y áreas funcionales de la organización. La selección de los participantes se realizó considerando los diferentes roles dentro de la organización, partiendo de una caracterización exhaustiva que identificó los cargos y jerarquías en la estructura organizacional de la empresa. Este proceso permitió delimitar de manera precisa el conjunto de empleados y sus respectivas jerarquías que estarán involucrados en la consultoría. Esta identificación estratégica de la población garantiza una intervención enfocada y personalizada, considerando las particularidades y necesidades de cada nivel jerárquico dentro de la empresa.

Figura 5. Estructura Organizacional, Zona Franca (2023)



Nota: Tomado de Zona Franca de Barranquilla (2022)..

Sobre la descripción general de la estructura se presenta una del tipo jerárquica en cabeza de la asamblea general de accionistas, junta directiva, presidente y vicepresidente, Gerente Administrativo, Gerente comercial y gerente de proyectos, seguido por el equipo técnico encabezado por los directores de activos, operaciones, suministros, sistemas, jurídico, tesorería, talento humano, contabilidad, proyectos y riesgos, se ve directamente influenciado principalmente por el área de gestión humana, cuyo liderazgo recae en el director de gestión humana y su equipo de especialistas. Este equipo proyecta un impacto significativo en todas las áreas mencionadas anteriormente, dado que su influencia abarca a toda la empresa. Además, de manera indirecta, este impacto se extiende a la junta directiva y a las altas gerencias, quienes aprueban o modifican los proyectos de acuerdo con las necesidades empresariales.

6.2. Stakeholders

En aras de garantizar el éxito de la consultoría, se procederá a una detallada identificación de las partes interesadas dentro de la Zona Franca de Barranquilla que participarán activamente y se comprometerán en el desarrollo de este proceso consultivo, colaborando estrechamente con el equipo consultor. Este procedimiento de identificación de grupos de interés se reviste de una importancia estratégica, dado que permite identificar con precisión a las personas que experimentarán impactos directos e indirectos a lo largo de la consultoría. Más aún, proporciona una documentación exhaustiva de la información crítica relacionada con sus intereses, niveles de participación e influencia en el éxito del proyecto.

Estos actores pueden ocupar diversas posiciones jerárquicas dentro de la organización y manifestar distintos grados de autoridad e interés en el proceso. A través de la aplicación de la matriz RACI de los Stakeholders, se logra un proceso sistemático de recolección, registro, clasificación, análisis y jerarquización de los datos pertinentes a todas aquellas personas involucradas o con interés en la consultoría. Esta herramienta desempeña un papel fundamental en la caracterización de los Stakeholders en función de los roles que asumirán en el proyecto, fomentando una dinámica propicia para el compromiso activo de estos actores, en la ejecución del proyecto.

Tabla 3. *Matriz RACI del proyecto*

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Análisis del plan de beneficios actual	Profesional en Talento humano y bienestar	Director del talento/ Gerente Administrativo y financiero	Profesional en Talento humano y bienestar	Directores de las áreas
Realizar trabajo de campo para encuestar a los empleados orientado a entender que necesidades tienen ellos, de modo de entender las demandas propias	Investigador	Director del talento	Personal	Directores de las áreas
Identificar los elementos clave del plan de beneficios	Profesional en Talento humano y bienestar	Director del talento	Gerente Administrativo y financiero	Alta Dirección
Diseñar del plan de beneficios para los empleados	Profesional en Talento humano y bienestar	Director del talento	Gerente Administrativo y financiero	Alta Dirección
Divulgar el plan de beneficios	Profesional en Talento humano	Director del talento	Profesional HSEQ	Directores de las áreas

Nota: Construcción propia, agosto 2023

6.3. Plan de Trabajo

A continuación, se exponen las actividades que conformarán el proyecto de consultoría en la Zona Franca de Barranquilla. Con el propósito de establecer una hoja de ruta clara y eficiente para la fase de implementación. Para ello se genera una herramienta en la cual se presentará la propuesta del cronograma detallado que abarca todas las actividades delineadas en el alcance del proyecto. Es importante destacar que, a lo largo del desarrollo de la consultoría,

7. Desarrollo del plan de trabajo

A continuación, se detallan las actividades llevadas a cabo en el desarrollo del plan de trabajo del proyecto de consultoría empresarial, con el objetivo de abordar cada uno de los objetivos de la investigación.

En primer lugar, se procedió a realizar un análisis del estado actual del sistema de remuneración e incentivos en la empresa Zona Franca, con el propósito de establecer un punto de partida sólido para la presente consultoría. Este análisis comprendió la evaluación detallada de los beneficios ofrecidos por la empresa y las iniciativas implementadas en beneficio del bienestar de sus empleados. El desarrollo de este apartado se encuentra en el Anexo A.

Seguido a esto, se llevó a cabo un trabajo de campo orientado a explorar las necesidades y percepciones del personal respecto a los programas de remuneración e incentivos existentes. Este proceso implicó la recopilación de información a través de encuestas, con el fin de obtener una visión integral de las expectativas y requerimientos del equipo humano de la empresa. El formato de la encuesta, los resultados y conclusiones del trabajo de campo se encuentran en los Anexos B y C.

Luego, se realizará un informe general sobre los nuevos beneficios posibles adquirir. Anexo D. posteriormente se determinaron los elementos clave identificados durante el desarrollo de la consultoría, para diseñar un plan de incentivos acorde a las necesidades específicas de Zona Franca. Revisar Anexo E.

Para finalizar se presentará una cartilla o brochure de presentación Anexo F para divulgación del plan de beneficios con sus características.



8. Monitoreo: Matriz Marco Lógico

La evaluación y el seguimiento son pasos clave en cualquier proyecto, ya que nos ayudan a saber cómo vamos avanzando y qué tan cerca se está de alcanzar las metas. Para hacer esto de una manera ordenada, se utilizará una Matriz de Marco Lógico. Herramienta que muestra dónde se está en el proyecto, comparando lo que se ha hecho con lo que se planificó hacer.

En esta sección, se explicará cómo se lleva a cabo este proyecto en la Zona Franca de Barranquilla, incluyendo lo que se ha logrado y lo que falta por hacer. Este enfoque ayuda a mantenerse en el camino correcto y asegurar que se realiza un trabajo efectivo.

Tabla 4. *Matriz Marco Lógico*

Matriz Marco Lógico			
Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de Verificación Específico	Supuestos Ampliados
Fin Optimizar la estructura de remuneración e incentivos en Zona Franca para maximizar la eficiencia y fortalecer el compromiso del personal.	1. Porcentaje de reducción en la tasa de rotación del personal. 2. Incremento en el nivel de compromiso del personal medido a través de encuestas de satisfacción laboral. 3. Eficiencia operativa medida por la relación costo-beneficio de la estructura de remuneración e incentivos.	1. Informes de recursos humanos sobre tasas de rotación anuales. 2. Resultados de encuestas de satisfacción y compromiso laboral. 3. Análisis de costos operativos y reportes financieros relacionados con la implementación de la nueva estructura de remuneración.	1. Estabilidad económica y financiera de la Zona Franca que permite ajustes a la estructura de remuneración. 2. Disponibilidad de recursos para la implementación de nuevos incentivos. 3. Aceptación y percepción positiva de los cambios por parte del personal.

<p>Enriquecer el entendimiento sobre las necesidades y percepciones del personal de Zona Franca para desarrollar e implementar estrategias de motivación que potencien su bienestar y productividad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de necesidades y percepciones del personal identificadas y documentadas. 2. Cantidad de estrategias de motivación desarrolladas e implementadas. 	<p>Informes de análisis cualitativo y cuantitativo basados en encuestas y entrevistas. Documentación sobre las estrategias de motivación implementadas. Reportes de productividad y evaluaciones de bienestar antes y después de la implementación.</p>	<p>Disponibilidad y apertura del personal para compartir sus necesidades y percepciones. Capacidad de la organización para adaptar e implementar estrategias de motivación. Correlación directa entre las estrategias de motivación y la mejora en el bienestar y productividad del personal.</p>
<p>Fomentar la excelencia y el contento en el ambiente laboral de Zona Franca a través de la implementación de un plan de incentivos diseñado a partir de recomendaciones específicas y personalizadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento en el índice de satisfacción en el ambiente laboral. 2. Número de recomendaciones específicas y personalizadas implementadas. 3. Mejora en los indicadores de excelencia laboral, como calidad del trabajo y cumplimiento de objetivos. 	<p>Resultados de encuestas de clima laboral y satisfacción. Registro de recomendaciones implementadas y reportes de seguimiento. Informes de desempeño y evaluaciones de calidad del trabajo.</p>	<p>El plan de incentivos es percibido como valioso y relevante por el personal. Los incentivos implementados son efectivos para motivar y fomentar la excelencia. La cultura organizacional y el liderazgo apoyan y refuerzan los cambios en el ambiente laboral.</p>



<p>Propósito</p>	<p>Diseñar un plan de incentivos para zona franca a través de un proceso de consultoría que contribuya al aprovechamiento de los beneficios ofrecidos.</p>	<p>1. Porcentaje de empleados que participan activamente en los programas de incentivos dentro de los primeros seis meses de implementación, lo cual refleja la aceptación y efectividad del plan diseñado. 2. Incremento en la satisfacción general del ambiente laboral, medido a través de encuestas, en un período de 12 meses tras la implementación del plan, indicando un impacto positivo directo en el clima organizacional.</p>	<p>1. Registros de participación en los programas de incentivos, que pueden incluir inscripciones, asistencia y retroalimentación de los participantes. Este medio ofrece una evidencia concreta del interés y compromiso de los empleados con los incentivos propuestos. 2. Resultados de encuestas de satisfacción del ambiente laboral realizadas antes y después de la implementación del plan de incentivos. Las comparaciones pre y post implementación permiten medir el impacto directo del plan en la percepción del ambiente laboral por parte de los empleados.</p>	<p>1. Compromiso de la dirección y los gerentes de Zona Franca con el apoyo y promoción activa del plan de incentivos. Este supuesto es crítico ya que la implementación exitosa del plan depende en gran medida del respaldo y la comunicación efectiva por parte del liderazgo. 2. Disponibilidad y suficiencia de los recursos financieros, tecnológicos y humanos para la implementación efectiva del plan de incentivos. La ejecución exitosa del plan está condicionada a la asignación adecuada de recursos que garanticen su desarrollo y sostenibilidad.</p>
<p>Componentes</p>	<p>Implementación de un Sistema de gestión de beneficios digitalizado.</p>	<p>Tasa de adopción del sistema por parte de los empleados dentro de los tres primeros meses posteriores a su lanzamiento.</p>	<p>Informes de uso del sistema, que incluyen estadísticas de acceso y actividad de los usuarios dentro del sistema</p>	<p>Capacitación adecuada y aceptación del sistema por parte de los empleados, asumiendo que recibirán la formación necesaria para</p>

utilizar el sistema eficientemente.

	Desarrollo e implementación de nuevos beneficios según las necesidades de los empleados.	Nivel de satisfacción de los empleados con los nuevos beneficios, medido a través de encuestas de satisfacción específicas para los nuevos beneficios implementados.	Resultados de encuestas de satisfacción dirigidas a los empleados beneficiarios de los nuevos programas.	Comprensión precisa de las necesidades y preferencias de los empleados, basada en investigaciones y encuestas detalladas previas a la implementación.
	Recopilar de información y definición del presupuesto	10.500.000	Informe final que incluya un resumen de la información recopilada y el presupuesto detallado para el plan de beneficios.	Acceso oportuno a datos financieros y de recursos humanos necesarios para una definición precisa del presupuesto.
Actividades	Ejecutar las encuestas y seleccionar los beneficios	7.500.000	Compleción de la recopilación de información relevante y definición del presupuesto para el plan de beneficios.	Los empleados están dispuestos a participar en las encuestas y proporcionan retroalimentación honesta y útil.
	Diseñar y divulgar el plan de beneficios a los empleados	10.500.000	Informes de comunicación que documenten los métodos utilizados y la tasa de alcance entre los empleados.	Los canales de comunicación seleccionados son efectivos para alcanzar a toda la población objetivo de empleados

Nota: Construcción propia [2024].

9. Seguimiento Gerencial

En el marco de la gestión del proyecto implementado en la Zona Franca de Barranquilla, se programaron dos instancias críticas de seguimiento gerencial, lideradas por el gerente administrativo en representación de la organización. Estas sesiones de seguimiento constituyen un componente esencial del proceso de gestión, ofreciendo oportunidades estratégicas para evaluar el avance del proyecto contra los objetivos establecidos y determinar la necesidad de intervenciones correctivas. La documentación de estos encuentros se formaliza a través de las actas de seguimiento gerencial, las cuales se anexan en este documento.

- Anexo H. Acta de seguimiento 1
- Anexo I. Acta de seguimiento 2

10. Fase Cierre y Conclusiones

La gestión de la compensación es fundamental para el área de talento humano, ya que influye directamente en la motivación de los empleados y en el logro de los objetivos organizacionales. Ante situaciones económicas desafiantes, como las de desaceleración, las organizaciones deben adaptar sus modelos de compensación para garantizar la satisfacción y retención del talento.

El análisis de la percepción de los empleados revela áreas de mejora en la comunicación y promoción de los programas de bienestar, así como en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional. Además, destaca la importancia de la transparencia en la divulgación de cambios en los planes de compensación y beneficios para mantener la confianza y el compromiso del personal.

El plan de beneficios de Zona Franca Barranquilla S.A. U.O.Z.F. demuestra un compromiso inicial con el bienestar integral de los empleados, al ofrecer una serie de beneficios que abordan necesidades inmediatas y brindan oportunidades para el desarrollo personal y

profesional a largo plazo. Sin embargo, es importante destacar que la promoción efectiva del desarrollo a largo plazo requerirá una evaluación continua y ajustes del plan de beneficios en función de las necesidades cambiantes de los empleados y los objetivos organizacionales. Es fundamental establecer mecanismos de retroalimentación y evaluación para asegurar la efectividad y equidad en la asignación de beneficios a lo largo del tiempo.

En conclusión, la adecuada administración de la compensación, el diseño de un plan de beneficios integral y transparente, junto con estrategias efectivas de comunicación y monitoreo continuo, son elementos clave para promover un entorno laboral satisfactorio y motivador, contribuyendo así al éxito y la retención del talento en Zona Franca Barranquilla S.A. U.O.Z.F.

11. Productos Finales

La información de los productos generados como resultado de la intervención se encuentra resumida en la tabla siguiente. Estos productos, presentados como anexos, forman parte esencial de la documentación del proyecto y se corresponden con los nombres especificados.

Tabla 4. *Descripción de Productos de la Consultoría*

Descripción de Productos de la Consultoría				
No.	Actividad	ID	Descripción del producto elaborado	Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz de diagnóstico.	Anexo A-Matriz FODA - DOFA
2	Trabajo de campo	B	Formato de encuestas	Anexo B- Formato de encuestas

3	Trabajo de campo	C	Documento con los resultados de la investigación realizada con el cliente interno	Anexo C- Resultados de encuestas
4.	Identificación de elementos clave	D E F	Plan de beneficios	Anexo D- Informe plan de selección para nuevos beneficios.
5.	Diseño del plan de beneficios			Anexo E - Plan de beneficios para la empresa Zona Franca.
6.	Divulgación de plan de beneficios			Anexo F - Brochure o cartilla para divulgación a empleados sobre plan de beneficios con su respectiva asistencia
7.	Trazabilidad de la consultoría	G H I	Actas de seguimiento	Anexo G. Acta inicial Anexo H. Acta de seguimiento 1 Anexo I. Acta de seguimiento 2

Nota: Construcción propia, [2024].

12. Lecciones Aprendidas

Basándose en la experiencia del proyecto, se han identificado varias lecciones aprendidas que pueden resultar valiosas para futuras iniciativas de gestión del talento humano:

Aciertos de la organización en la gestión del proyecto

- La promoción activa de estos canales, a través de correos electrónicos, carteles y reuniones, incrementó la conciencia y participación de los empleados en el proceso.
- El diseño de un plan de beneficios integral y transparente demostró el compromiso de la organización con el bienestar de sus empleados, fomentando su satisfacción y retención.

Importancia de la alineación con la cultura organizacional

Se reconoce que un plan de beneficios debe estar intrínsecamente alineado con la cultura y los objetivos de la organización. Esta alineación es crucial para asegurar que

cada miembro de la empresa se sienta motivado y comprometido con el logro de los objetivos empresariales, creando así un ambiente de trabajo cohesivo y productivo.

Priorización adecuada de actividades y beneficios

- Se concluyó que la priorización adecuada de actividades y beneficios es esencial para el éxito de cualquier plan de beneficios. Esta lección destaca la importancia de enfocar los recursos y esfuerzos en aquellas iniciativas que generen el mayor impacto en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y en la satisfacción de los empleados.

Claridad en la comunicación y accesibilidad de los beneficios

- Se identificó la necesidad de mejorar la comunicación y la accesibilidad de los beneficios ofrecidos por la empresa. Esta lección enfatiza la importancia de establecer canales de comunicación claros y accesibles que brinden a los empleados la información necesaria para entender y aprovechar los beneficios disponibles.

Conocimiento y acceso a los beneficios

- Se subrayó la importancia de proporcionar a empleados y gerentes el conocimiento y los medios necesarios para acceder a los beneficios ofrecidos por la empresa. Esta lección destaca la importancia de garantizar que los beneficios sean accesibles para todos los empleados y de promover su utilización como parte integral de la estrategia de gestión del talento humano.

Diagnóstico y análisis previos

- Se reconoce la importancia de realizar un diagnóstico y análisis exhaustivos antes de diseñar un plan de beneficios. Esta lección enfatiza la necesidad de comprender las necesidades y percepciones de los empleados, así como de analizar los elementos de remuneración e incentivos presentes en la organización, para poder diseñar un plan de beneficios que realmente responda a las necesidades del personal y contribuya al logro de los objetivos organizacionales.



Aprovechamiento de los beneficios ofrecido

- Durante la consultoría, se destacó la importancia de diseñar un plan de beneficios que no solo ofrezca incentivos atractivos, sino que también promueva su aprovechamiento y contribuya a crear un ambiente laboral positivo. Como respuesta a los resultados de la consultoría, la empresa mostró una receptividad positiva ante las necesidades manifestadas por los trabajadores. Esta respuesta condujo al diseño de un programa de bienestar o plan de beneficios, identificando como un aspecto fundamental la comunicación efectiva de los mismos a los trabajadores. Se observó que, a pesar de que la empresa ofrecía algunos beneficios, los trabajadores desconocían su existencia o no los identificaban como tales. En línea con esta retroalimentación, se recomienda en la consultoría la creación de un brochure informativo y la organización de sesiones de divulgación para garantizar que todos los empleados estén informados y puedan aprovechar al máximo el programa de bienestar. Estas iniciativas no solo fortalecerán la cultura organizacional, sino que también aumentarán el compromiso de los empleados con la empresa, alineándose con los objetivos de la consultoría.

13. Recomendaciones para la Gerencia

Basándose en las lecciones aprendidas, se ofrecen las siguientes recomendaciones a la gerencia para fortalecer la capacidad institucional y la sostenibilidad de la innovación realizada en el proyecto de consultoría:

Recomendaciones de corto plazo (urgentes)

- Implementar sesiones de capacitación para todo el personal sobre el nuevo plan de beneficios, destacando los cambios y mejoras realizadas, así como los canales de comunicación disponibles para acceder a la información.



- Establecer un sistema de seguimiento activo para garantizar que todos los empleados firmen la carta de conocimiento del plan de beneficios en un plazo determinado, asegurando así su total comprensión y aceptación. Este sistema de seguimiento puede incluir actividades como la creación de un calendario de seguimiento, recordatorios automáticos, entrevistas individuales, sesiones informativas y un seguimiento continuo. Al implementar estas actividades concretas, la empresa podrá asegurar que todos los empleados estén plenamente informados y comprometidos con el plan de beneficios.
- Realizar reuniones periódicas con los líderes de equipo para evaluar el progreso en la implementación del plan de beneficios y abordar cualquier problema o inquietud que surja.

Recomendaciones a mediano y largo plazo

- Desarrollar una estrategia integral de comunicación interna que incluya la promoción continua de los beneficios disponibles, utilizando una variedad de canales y mensajes adaptados a las necesidades individuales de los empleados.
- Establecer un sistema de retroalimentación regular, mediante encuestas y sesiones de retroalimentación, para evaluar la satisfacción de los empleados con el plan de beneficios e identificar áreas de mejora.
- Evaluar periódicamente la efectividad de los canales digitales de comunicación y las estrategias de monitoreo continuo, realizando ajustes según sea necesario para garantizar su relevancia y eficacia a lo largo del tiempo.

Implementar estas recomendaciones permitirá a la organización maximizar el impacto de los productos y resultados generados por la consultoría, fortaleciendo su capacidad institucional y asegurando la sostenibilidad a largo plazo de las innovaciones realizadas en la gestión del talento humano.



14. Referencias

- Vargas, Y (2013). Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana. especialización en gerencia del talento humano cohorte xliv. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/981/Analisis%20del%20i mpacto%20de%20la%20compensacion%20y%20beneficios%20en%20procesos.%20gesti on%20humana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Piñeros, D (2011). Empresas Exitosas e Innovadoras a partir de una Política de Bienestar., Proyecto de grado Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogota, Colombia <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1614/T136.pdf?s equence=1&isAllowed=y>
- Michael Page (2016). En Colombia, menos del 10% de las empresas ofrecen a sus empleados compensaciones más allá de la nómina. Michael Page. <https://www.michaelpage.com.co/prensa-y-estudios/notas-deprensa/en-colombia-menos-del-10-de-las-empresas-ofrecen-sus-empleados>
- Ministerio de Protección Social. (2011). Código Sustantivo del Trabajo. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Soto jáuregui, C. (2010, octubre 13). Tendencias en modelos de compensación empresarial en Colombia. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/tendencias-en-modelos-de-compensacion-empresarial-en-colombia/>
- El Espectador. (2018). Salario Emocional. Modelo de Compensación que está en auge en el País. El Espectador. <https://www.elespectador.com/economia/salario-emocional-modelo-de-compensacion-queesta-en-auge-en-el-pais-article-788831/>
- Jara, A (2018, junio 10). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Universidad de Zulia. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Sierra Rodríguez, E (2016). Análisis de las ventajas y desventajas de las estrategias de incentivos, compensación y beneficios y su impacto en las organizaciones [Tesis
-

especialización, Universidad Militar Nueva Granada, Cajicá, Colombia]

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15608/SierraRodriguezEfrain2016.pdf>

Jimenez Guarin, M.I. (2016). Bienestar y compensación.

<https://prezi.com/z66md61u3waj/bienestar-y-compensacion/>

Zona Franca de Barranquilla. (2022). Informe de sostenibilidad de la Zona Franca de Barranquilla del año 2022.

Zona Franca de Barranquilla. (2022). Manual de gestión vigente del Sistema de Gestión de Calidad de la empresa, 2022.



15. Anexos

Anexo A. Matriz DOFA

Cubriendo la fase inicial del enfoque metodológico, se procede a examinar la situación actual de Zona Franca de Barranquilla en lo que respecta a los beneficios que ofrece a su personal. Actualmente, la empresa cuenta con un total de 216 colaboradores, distribuidos en 141 hombres y 75 mujeres.

Desde el área de gestión del talento se implementa un cronograma de tareas enfocado en garantizar un clima laboral favorable y satisfacer las necesidades de los empleados, alineado con la cultura organizacional. En cuanto a la accesibilidad de incentivos para el personal, se presenta como una oferta que no está sentada en base a la cultura y fomento del talento, ya que no están establecidas las rutas de acceso y gestión de dichos beneficios al personal; por lo que el tema se aborda de forma muy dispersa, entre lo que se destaca como beneficio se tiene que:

- La empresa certifica y capacita al personal de acuerdo con el rol en habilidades relacionadas con la administración del personal y talento, cabe aclarar que esto es orientado a cargos profesionales en alta gerencia, gerencia media y nivel profesional técnico, en temas operativos es la de menor impacto.
- El salario la empresa actualmente paga un 5,9% de más sobre el Salario Mínimo legal vigente desde cargos de aprendices Sena hasta las altas gerencias esto implica el pago de la prima legal de servicios, así como los temas parafiscales.
- En temas de actividades sociales y de relación la empresa desarrolló actividades para la población juvenil e infantil orientada al vínculo familiar y compromiso social de la región con programas “Pisotón” con kits educativos, alimentos y asistencia a eventos deportivos.
- Se cuenta con auxilios para estudio, alimentación, situaciones de calamidad, desempeño y actividades transversales.

En lo que respecta al modelo salarial adoptado por Zona Franca Barranquilla, este se caracteriza por la inclusión de variables flexibles que permiten a los empleados seleccionar beneficios personalizados, así como compensaciones variables basadas en el mérito o la



generación de valor, sin embargo, antes de iniciar cada año, la alta dirección asigna recursos que se comunican a los gerentes de cada área y, posteriormente, a los equipos de trabajo.

Para acceder a estos beneficios, los empleados deben solicitar al consultor de su área el beneficio que necesiten según su situación, ya sea relacionado con estudios, emergencias o eventos especiales. Estas solicitudes son evaluadas según estándares mínimos de cumplimiento. Sin embargo, es importante destacar que estas actividades se realizan manualmente y carecen de un seguimiento o procedimiento detallado, lo que puede dificultar la gestión eficiente de los beneficios ofrecidos por la empresa.

Es evidente que la empresa aún no ha implementado un plan de beneficios estandarizado a través de plataformas digitales o herramientas que faciliten su accesibilidad y uso práctico. Por el contrario, se observa que las actividades relacionadas con estos beneficios se llevan a cabo de manera irregular entre los empleados, lo que resulta en una comprensión limitada por parte del personal sobre las ventajas que la empresa proporciona.

Esta falta de uniformidad contribuye a una comunicación poco clara y transparente sobre los beneficios disponibles, lo que puede generar descontento e insatisfacción entre los colaboradores. Además, se nota una falta de prioridad en la difusión de estas actividades al equipo de trabajo, lo que resulta en una participación y aprovechamiento limitados de los beneficios ofrecidos.

A fin de resumir los principales aspectos del sistema de incentivos de la empresa, se muestra a continuación la matriz DOFA de la empresa.

Tabla 5. Matriz DOFA

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Amplia variedad de beneficios que cubren diferentes aspectos de la vida de los trabajadores y sus familias. - Enfoque holístico hacia el bienestar de los empleados, demostrando un 	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad en el modelo salarial con variables personalizadas y compensaciones basadas en el mérito o la generación de valor.



<p>compromiso genuino con su desarrollo y satisfacción.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programas diseñados para promover la integración familiar, el desarrollo profesional, la salud física y emocional, así como la estabilidad financiera. - Ofertas que van más allá de los beneficios tradicionales, incluyendo servicios como cuidado de la salud visual, mantenimiento vehicular y acceso a tecnología. - Iniciativas para promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, como jornadas laborales reducidas, fines de semana libres y facilidades para la lactancia materna - La empresa cuenta con un sistema de certificación y capacitación para el personal en habilidades relacionadas con la administración del personal y talento. - Ofrece un salario que supera el Salario Mínimo legal vigente y proporciona beneficios adicionales, como programas sociales y de relaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Potencial para implementar un plan de beneficios estandarizado a través de plataformas digitales para mejorar la accesibilidad y la transparencia. - Expansión de los programas de capacitación y desarrollo profesional para abordar las necesidades emergentes del mercado laboral. - Mejora continua de los convenios financieros y de salud para proporcionar beneficios aún más atractivos y accesibles. - Colaboración con instituciones educativas adicionales para ampliar las oportunidades de educación superior para los empleados y sus familias.
---	--

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de un sistema estructurado para la gestión eficiente de los beneficios ofrecidos, lo que puede afectar la 	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de descontento e insatisfacción entre los colaboradores debido a la falta de claridad en la comunicación sobre



-
- | | |
|--|--|
| <p>comunicación y la comprensión de los empleados sobre los beneficios disponibles.</p> <ul style="list-style-type: none">- Riesgo de dependencia excesiva de los beneficios extralegales como estrategia de retención de empleados, lo que podría generar expectativas poco realistas.- Necesidad de evaluar constantemente la efectividad y la utilidad de cada beneficio para garantizar su relevancia y valor para los empleados. | <p>los beneficios y la falta de prioridad en su difusión.</p> <ul style="list-style-type: none">- Posible competencia de otras empresas que ofrecen beneficios más claros y estructurados.- Cambios en la legislación laboral que podrían afectar la viabilidad o disponibilidad de ciertos beneficios.- Competencia en la atracción y retención de talento, lo que podría requerir la mejora continua de los beneficios para mantenerse competitivos.- Cambios económicos que podrían afectar la capacidad de la empresa para financiar y mantener los beneficios ofrecidos. |
|--|--|
-

Nota. Construcción propia, Enero 2024.

Anexo B. Formato Encuesta

Preguntas encuesta:

1. ¿Consideras que los beneficios proporcionados por la empresa son adecuados y satisfacen tus necesidades?

Opciones de Respuesta

SI	NO
----	----

2. ¿Estás al tanto de los programas de bienestar que ofrece la empresa?

Opciones de Respuesta

SI	NO
----	----

3. ¿Participas en actividades de bienestar proporcionadas por la empresa, como programas de salud, gimnasios o actividades recreativas?

Opciones de Respuesta

SI	NO
----	----

4. ¿Cómo evalúas la efectividad de los programas de bienestar en términos de tu salud y bienestar general? Califique de 1 a 10.

Opciones de Respuesta

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5. ¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional y capacitación?

Opciones de Respuesta

SI	NO
----	----

6. ¿Te sientes apoyado en tu crecimiento y avance dentro de la empresa? Opciones de Respuesta

SI	NO
----	----

7. ¿Cómo evalúas el acceso a programas de capacitación y desarrollo? Califique de 1 a 10

Opciones de Respuesta

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

8. ¿Te sientes informado sobre los detalles de tu plan de compensación y beneficios?

Opciones de Respuesta



SI	NO
----	----

9. ¿La empresa comunica de manera clara y transparente cualquier cambio en los planes de compensación y beneficios?

Opciones de Respuesta

SI	NO
----	----

10. En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificarías tu satisfacción general con el plan de compensación y bienestar de la empresa?

Opciones de Respuesta

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Anexo C. Resultado de Encuesta

La falta constante de seguimiento conduce a una situación de ambigüedad para los trabajadores, quienes no logran recibir de manera equitativa todos los beneficios ofrecidos por la empresa. Esto podría afectar negativamente la moral y la motivación dentro de la organización. Además, la ausencia de un sistema automatizado podría aumentar la carga administrativa tanto para los consultores de área como para la alta dirección, lo que podría impactar la eficiencia general del proceso. Por lo tanto, es crucial que Zona Franca Barranquilla considere la implementación de herramientas modernas que faciliten la gestión y el seguimiento de los beneficios, garantizando así una distribución equitativa y transparente, así como una administración más eficiente de los recursos asignados.

Es por esto que, es fundamental comprender las opiniones y percepciones de los empleados sobre los beneficios ofrecidos por la empresa para diseñar un plan de beneficios efectivo y alineado con sus necesidades. La retroalimentación de los empleados proporciona información valiosa que permite identificar áreas de mejora y adaptar los beneficios a las expectativas del personal. Además, conocer sus opiniones fomenta un ambiente de colaboración y participación, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados.

A continuación, se presentan los principales resultados del análisis de la percepción de los empleados en cuanto a los beneficios proporcionados por la empresa. Se evaluaron diversas variables, entre las cuales se incluyen la satisfacción con los beneficios ofrecidos, el conocimiento y participación en los programas de bienestar, la percepción sobre el apoyo al desarrollo profesional, el acceso a programas de capacitación, la claridad en la comunicación sobre compensación y beneficios, así como la satisfacción general con el plan de compensación y bienestar de la empresa. Estas encuestas fueron aplicadas a una muestra de 186 empleados, los cuales se toman en representación de una población total de 216.

Esta información será fundamental para la creación del nuevo plan de beneficios, ya que permitirá diseñar estrategias y actividades específicas que aborden las necesidades identificadas, promoviendo así un ambiente laboral más satisfactorio, motivado y comprometido. La encuesta inicia preguntando información general de los empleados, entre las cuales se destacan

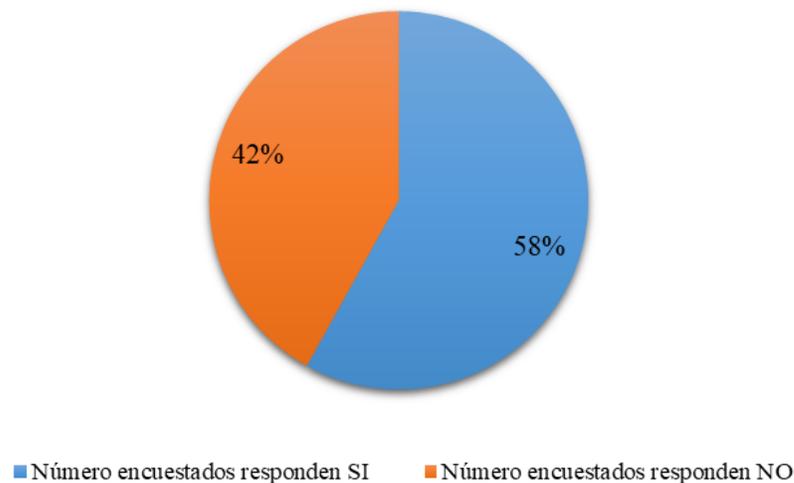


dependencia a la cual pertenece, edad, tiempo laborado dentro de la empresa, y su nombre e identificación; información que no se presentará para garantizar el anonimato de los colaboradores. Luego de los datos básicos, se inicia con las preguntas relacionadas con la temática de estudio. A continuación, se relacionan los resultados:

Pregunta 1. ¿Consideras que los beneficios proporcionados por la empresa son adecuados y satisfacen tus necesidades?

El hallazgo de que el 42% de los empleados desaprobaban los beneficios proporcionados por la empresa sugiere una insatisfacción considerable dentro del entorno laboral (Figura 7). Este indicador revela una discrepancia entre lo que se ofrece y las necesidades y expectativas reales de los empleados.

Figura 7. Resultados pregunta 1



Nota: Construcción propia, agosto 2023.

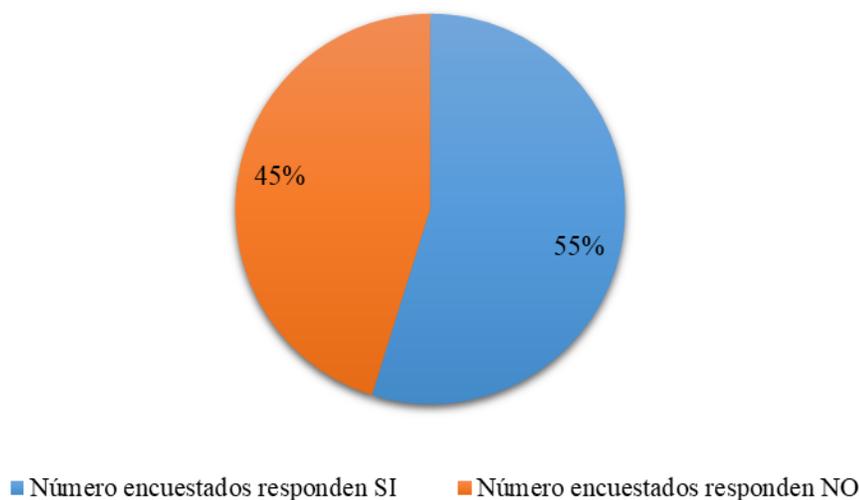
Es posible que la falta de diversidad en las opciones de beneficios contribuya a esta insatisfacción, así como una comunicación ineficaz de la información relacionada con los beneficios. La falta de transparencia o claridad en la comunicación puede generar confusión y descontento entre el personal.



Pregunta 2. ¿Estás al tanto de los programas de bienestar que ofrece la empresa?

El descubrimiento de que el 45% de los empleados desconocen el programa de bienestar ofrecido por la empresa resalta una clara deficiencia en la comunicación y la conciencia sobre este importante recurso (Figura 8). Este hallazgo sugiere que existe un área de mejora significativa, especialmente en lo que respecta a la efectividad de los canales de comunicación utilizados para informar a los empleados.

Figura 8. Resultados pregunta 2



Nota: Construcción propia, agosto 2023.

Es probable que la falta de conocimiento sobre los programas disponibles se deba a una falta de promoción activa por parte de la empresa y a la insuficiente difusión de información entre los empleados. En consecuencia, mejorar la comunicación, promover de manera más activa los programas de bienestar y adaptarse a las preferencias y necesidades de la fuerza laboral se convierten en aspectos críticos que la empresa debe abordar para garantizar el conocimiento y la participación de los empleados en los programas de bienestar.



Pregunta 3. ¿Participas en actividades de bienestar proporcionadas por la empresa, como programas de salud, gimnasios o actividades recreativas?

El análisis muestra que el 39% de los empleados no ha participado en actividades proporcionadas por el programa de bienestar (Figura 9), esto puede atribuirse a la falta de conciencia sobre estas actividades, la falta de interés o relevancia percibida por parte de algunos empleados, y la posible incompatibilidad con sus responsabilidades familiares y personales. Mejorar la comunicación y la promoción de las actividades, así como adaptarlas a las necesidades e intereses de los empleados, son pasos clave para aumentar la participación y mejorar el bienestar en el lugar de trabajo.

Figura 9. Resultados pregunta 3

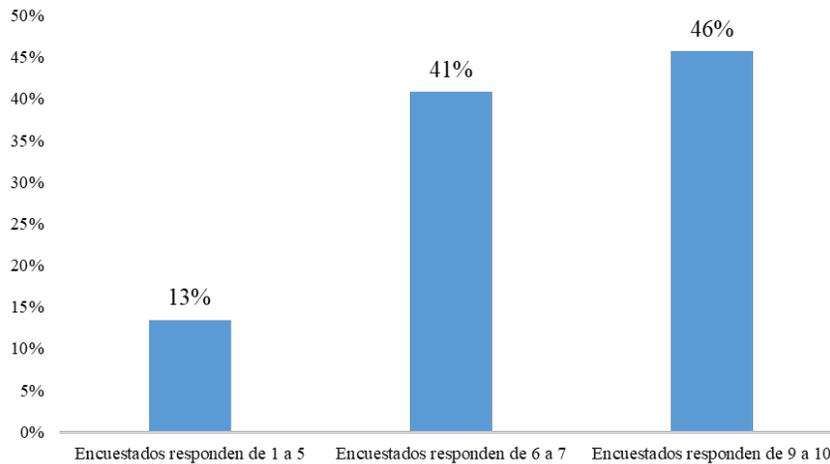


Nota: Construcción propia, agosto 2023.

Pregunta 4. ¿Cómo evalúas la efectividad de los programas de bienestar en términos de tu salud y bienestar general?

El análisis de la pregunta sobre la efectividad de los programas de bienestar revela una distribución diversa de opiniones entre los empleados; un 46% considera favorable la efectividad en términos de compensación y bienestar, mientras que un 41% indica que se cumplen las expectativas, pero existen vacíos en el programa; por otro lado, un 13% percibe falencias y oportunidades de mejora en el programa de compensación (ver Figura 10).

Figura 10. Resultados pregunta 4



Nota: Construcción propia, agosto 2023.

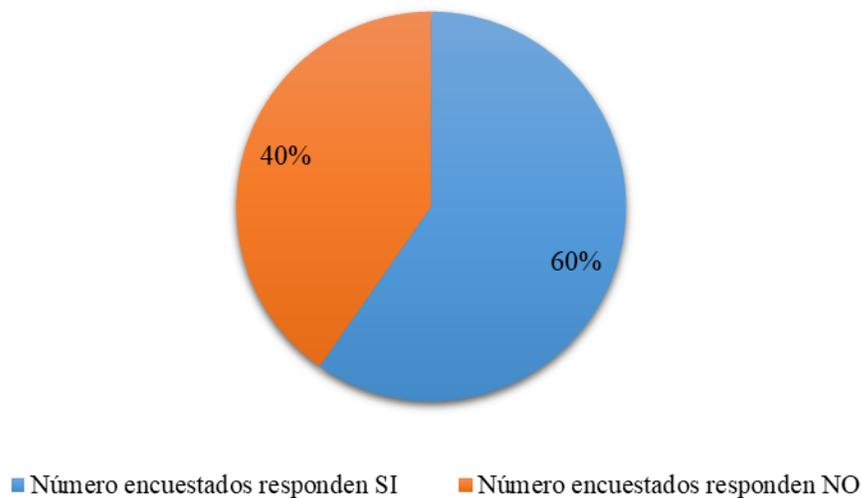
Estos resultados sugieren un nivel moderado de satisfacción general entre los empleados, aunque también señalan posibles áreas de mejora. Es importante destacar que algunos empleados pueden no estar completamente conscientes de todos los elementos del programa, lo que sugiere la necesidad de mejorar la información y la comunicación al respecto. Además, la discrepancia entre las expectativas y la realidad podría influir en las percepciones negativas, lo que subraya la importancia de alinear las expectativas con la realidad para garantizar una mayor satisfacción.

Pregunta 5. ¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional y capacitación?

El análisis de la pregunta sobre las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación revela que el 40% de los empleados perciben que no existen tales oportunidades dentro de la empresa (ver Figura 11). Esta percepción puede atribuirse a varios factores, como la falta de claridad en la comunicación sobre las oportunidades de desarrollo, así como la ausencia de programas estructurados de capacitación; esta situación puede generar la sensación de que no hay un camino claro para el crecimiento profesional de los empleados.



Figura 11. Resultados pregunta 5



Nota: Construcción propia, agosto 2023.

Para abordar este problema, la empresa debe mejorar la comunicación sobre las oportunidades de desarrollo y establecer programas de capacitación estructurados que proporcionen un camino claro para el crecimiento profesional de los empleados. Además, es importante asegurarse de que los empleados estén al tanto de estas oportunidades y se sientan apoyados en su desarrollo profesional dentro de la organización.

Pregunta 6. ¿Te sientes apoyado en tu crecimiento y avance dentro de la empresa?

El análisis de la pregunta sobre el apoyo al crecimiento y avance profesional revela que el 31% de los empleados sienten que no reciben respaldo por parte de la empresa en este aspecto (ver Figura 12). Esta percepción resalta áreas de mejora significativas en la gestión del talento y el desarrollo profesional dentro de la organización. La falta de comunicación clara sobre las expectativas de desarrollo, las oportunidades de avance y las políticas de promoción puede dejar a los empleados desorientados y desmotivados.



Figura 12. Resultados pregunta 6



Nota: Construcción propia, agosto 2023.

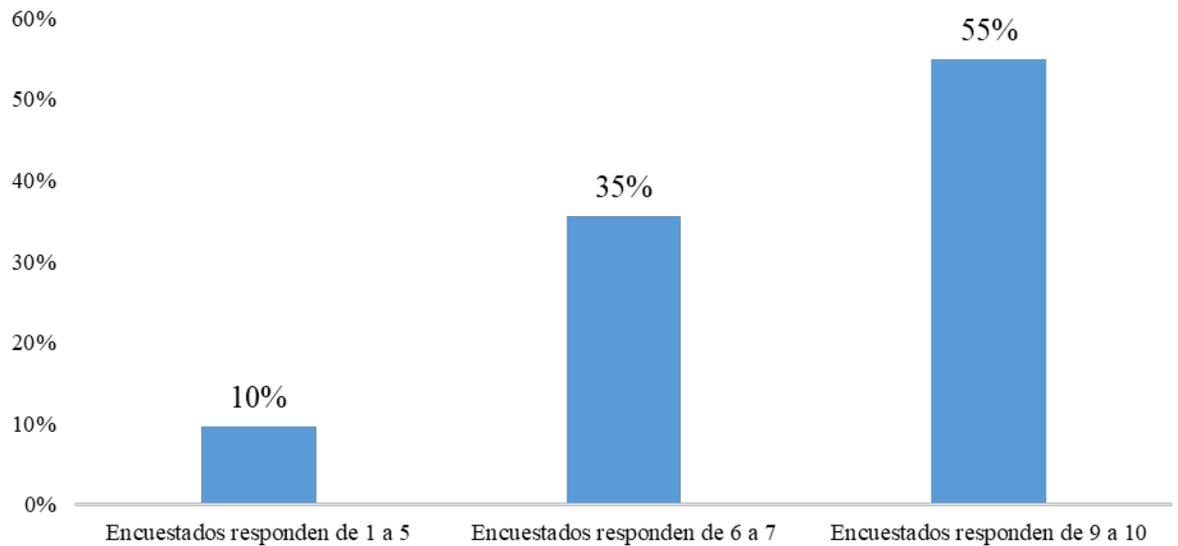
Además, la ausencia de reconocimiento por el trabajo bien hecho y la falta de retroalimentación constructiva pueden hacer que los empleados se sientan poco valorados y desmotivados para buscar el crecimiento dentro de la empresa. Por tanto, es crucial que la empresa identifique y aborde estas preocupaciones para fomentar un entorno en el cual los empleados se sientan apoyados en su crecimiento y desarrollo profesional.

Pregunta 7. ¿Cómo evalúas el acceso a programas de capacitación y desarrollo?

El análisis de la pregunta sobre el acceso a programas de capacitación y desarrollo muestra que el 55% del personal percibe que la empresa ofrece acceso a estos programas, mientras que un 35% no está completamente satisfecho con las oportunidades disponibles. Por otro lado, un 10% indica que no se siente satisfecho y percibe una falta de acceso (ver Figura 13).



Figura 13. Resultados pregunta 7



Nota: Construcción propia, agosto 2023.

Esto sugiere la necesidad de una evaluación y ajuste en la estrategia de desarrollo profesional de la empresa. La falta de información clara y oportuna sobre los programas, así como la falta de comunicación interna, pueden contribuir a la percepción de falta de acceso. Mejorar la comunicación y promoción de los programas de capacitación y desarrollo es clave para abordar estas preocupaciones y garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo profesional.

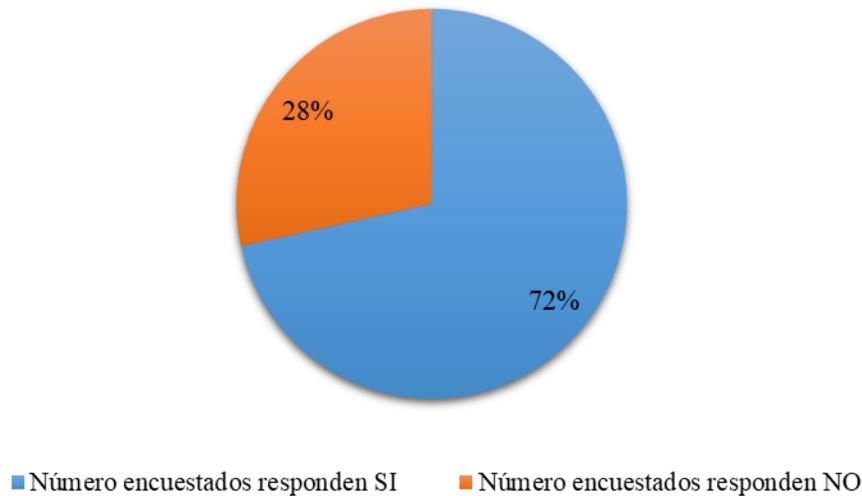
Pregunta 8. ¿Te sientes informado sobre los detalles de tu plan de compensación y beneficios?

El análisis sobre la percepción de estar informado acerca de los detalles del plan de compensación y beneficios muestra que el 28% de los empleados no se siente informado sobre los detalles del plan de compensación y beneficios proporcionados por la empresa (Figura 14). Esto sugiere que la comunicación de esta información puede no ser efectiva para todos los empleados. Es posible que falten sesiones regulares de información o capacitación, y que la información no esté disponible en plataformas en línea de fácil acceso. Mejorar la comunicación



interna y la accesibilidad a la información es esencial para garantizar que todos los empleados estén informados y puedan aprovechar al máximo estos beneficios.

Figura 14. Resultados pregunta 8



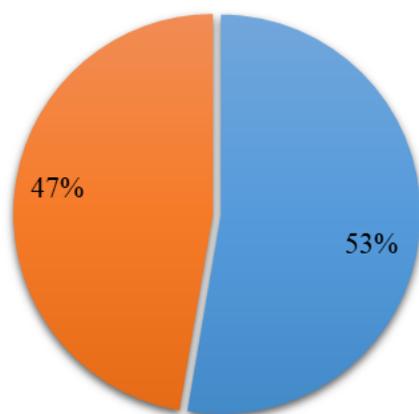
Nota: Construcción propia, agosto 2023.

Pregunta 9. ¿La empresa comunica de manera clara y transparente cualquier cambio en los planes de compensación y beneficios?

El análisis muestra que el 47% de los empleados considera que la empresa no comunica de manera efectiva los cambios en los planes de compensación y beneficios (ver Figura 15). Esto puede deberse a que los canales de comunicación utilizados no llegan a todos los empleados. Se sugiere emplear una combinación de correos electrónicos, reuniones y plataformas en línea para mejorar la comunicación. Además, la falta de sesiones regulares de información o capacitación sobre estos cambios puede ser un factor. Es importante adaptar la comunicación a las necesidades individuales de los empleados para mejorar su relevancia.



Figura 15. Resultados pregunta 9



■ Número encuestados responden SI ■ Número encuestados responden NO

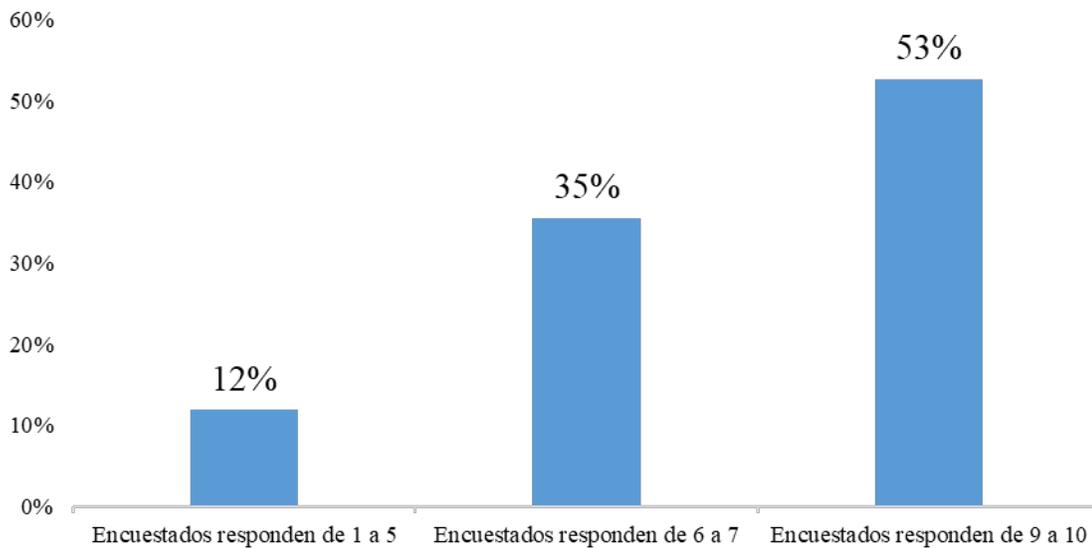
Nota: Construcción propia, agosto 2023.

Pregunta 10. En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificarías tu satisfacción general con el plan de compensación y bienestar de la empresa?

El análisis revela que el 53% del personal se encuentra satisfecho con el programa de compensación y bienestar de la empresa; sin embargo, un 35% considera que existen áreas de mejora y no están completamente satisfechos. Por último, el 12% indica que no están satisfechos con el programa de compensación (Figura 10). Estos resultados resaltan la necesidad de continuar evaluando y mejorando el plan de compensación y bienestar para garantizar la satisfacción general de los empleados.



Figura 16. *Resultados pregunta 10*



Nota: Construcción propia, agosto 2023.

En resumen, el análisis de la percepción de los empleados sobre los beneficios ofrecidos por la empresa destaca varios puntos clave. Se identificaron áreas de mejora en la comunicación y la promoción de los programas de bienestar, así como en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional. Además, se subraya la importancia de adaptar la comunicación a las necesidades individuales de los empleados y de garantizar la transparencia en la divulgación de cambios en los planes de compensación y beneficios. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para la revisión y mejora continua de los programas de beneficios, con el objetivo de promover un entorno laboral más satisfactorio y motivador para todos los empleados.



Anexo D. Informe de Selección para los Nuevos Beneficios a Adquirir

Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F. se distingue no solo por su excelencia operacional y el compromiso constante con la rectitud y las buenas prácticas, sino también por un enfoque holístico hacia el bienestar de sus trabajadores y sus familias. Este enfoque se manifiesta a través de una serie de programas diseñados para apoyar a los empleados en diversos aspectos de su vida, reflejando así el principio de compartir el éxito y crecer con pasión y alegría.

En ese sentido, se evaluaron cuidadosamente los beneficios actuales y se identificaron áreas donde se puede mejorar y enriquecer aún más la experiencia laboral de los empleados. Estas mejoras se basaron en un detallado proceso de benchmarking de empresas en Barranquilla, donde se analizaron los programas de beneficios más comunes en la región. Además, se llevó a cabo una exhaustiva investigación en línea y se consultó a contactos en la ciudad para recopilar información sobre las prácticas más efectivas en cuanto a beneficios ofrecidos por otras empresas locales. Por lo tanto, se presentan las nuevas iniciativas que se pueden lograr para fortalecer el paquete de beneficios y garantizar el bienestar integral del equipo humano.

Permiso remunerado por nacimiento de hijos

Descripción: Este beneficio apoya a los nuevos padres proporcionando un periodo de ausencia remunerada tras el nacimiento de un hijo, permitiendo a los empleados dedicar tiempo para el cuidado y la integración familiar sin preocupaciones económicas.

Requisitos: El empleado debe presentar el certificado de nacimiento del hijo y notificar a la empresa con antelación conforme a la política interna.

Beneficio de Matrimonio - Auxilio Económico

Descripción: La empresa ofrece un apoyo económico para celebrar el matrimonio, ayudando a cubrir los gastos asociados con este significativo evento en la vida del empleado.

Requisitos: Presentar el certificado de matrimonio y solicitar el beneficio dentro del plazo estipulado por la política de la empresa.

Beneficio de Matrimonio - Permiso Remunerado

Descripción: Se concede un permiso remunerado para que los empleados puedan disfrutar de su luna de miel o preparativos matrimoniales, fomentando el bienestar y la satisfacción personal.

Requisitos: Debe solicitarse con la debida antelación y estar acompañado de la documentación que acredite el evento.

Cubrimiento al 100% de incapacidades médicas

Descripción: Este beneficio garantiza que los empleados reciban su salario completo durante los periodos de incapacidad médica, aliviando la preocupación financiera y permitiendo una recuperación centrada en la salud.

Requisitos: Presentar el certificado médico oficial que justifique la incapacidad dentro de los plazos y formas determinados por la empresa.

Posibilidad de ahorro al Fondo de Empleados con múltiples beneficios

Descripción: Se ofrece a los empleados la posibilidad de contribuir a un fondo de ahorros que proporciona ventajas financieras y beneficios adicionales como préstamos, descuentos y otros servicios.

Requisitos: Inscripción en el programa de fondo de empleados y cumplimiento de las contribuciones establecidas.

Auxilio para Cursos de Ingles



Descripción: Para impulsar el desarrollo profesional y personal, se ofrece un auxilio económico o subsidios para cursos de inglés, mejorando las competencias lingüísticas de los empleados.

Requisitos: Los empleados deben inscribirse en los cursos aprobados por la empresa y mantener un rendimiento satisfactorio.



Prima Extralegal de Vacaciones

Descripción: Además de las vacaciones legales, la empresa otorga una prima extra para que los empleados disfruten de un tiempo de descanso adicional, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Requisitos: Estar empleado durante el periodo establecido para la acumulación de este beneficio y cumplir con las políticas de vacaciones de la empresa.

Obsequio de Cumpleaños

Descripción: En el día especial de cada empleado, la empresa entrega un obsequio como muestra de aprecio y para celebrar su contribución a la organización.

Requisitos: El empleado debe estar activo en la fecha de su cumpleaños y registrado en los sistemas de recursos humanos de la empresa.



Anexo E. Diseño del nuevo plan de beneficios Zona Franca S.A. U.O.Z.F.

La presente información hace referencia a el documento de adjunto del Excel anexo D constituye el Plan de Beneficios de Zona Franca Barranquilla S.A. U.O.Z.F., diseñado con el objetivo de ofrecer a nuestros colaboradores un conjunto integral de ventajas que no solo satisfagan sus necesidades inmediatas, sino que también promuevan su desarrollo personal y profesional a largo plazo. Este plan refleja nuestro compromiso con el bienestar de nuestros empleados y nuestra firme convicción de que un equipo feliz y motivado es la piedra angular de nuestro éxito empresarial.

1. Alcance

Este documento deberá ser recibido y firmado por todos los colaboradores de Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F.

2. Objetivos del plan

- Promover el bienestar físico, emocional y profesional de los empleados, así como mejorar la satisfacción laboral y la retención del talento en la empresa.
- Asegurar que todos los colaboradores de Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F., conozcan el Plan de Beneficios ofrecido por la Compañía, los requisitos para acceder a ellos.

3. Responsables

Para asegurar la efectiva implementación de este plan, se han asignado roles clave dentro de nuestra organización.

- Coordinador de recursos humanos: responsable general de supervisar la implementación del plan de beneficios, coordinando con los diferentes departamentos y asegurando su ejecución efectiva.
- Área de bienestar y salud ocupacional: encargada de organizar actividades relacionadas con el bienestar físico y emocional de los empleados, como clases de ejercicio, talleres de alimentación saludable y sesiones de relajación.
- Área de desarrollo organizacional: responsable de gestionar las actividades de desarrollo profesional y personal de los empleados, como capacitaciones, cursos y

mentorías. Estos roles clave garantizarán una ejecución efectiva del plan de beneficios sin sobrecargar al equipo responsable.

4. Lineamientos

- a. Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F. se compromete con el bienestar integral de sus colaboradores y sus familias, ofreciendo un plan de beneficios estructurado con rigurosidad y perspectiva estratégica. Esta iniciativa, otorgada de forma unilateral y a título de mera liberalidad, como muestra de nuestra voluntad corporativa, se encuentra en concordancia con la solidez financiera y la capacidad económica de la empresa.
 - b. El Plan de Beneficios de Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F., y sus modificaciones o actualizaciones, serán aprobados por el director de Talento Humano y Gestión Integral y la Alta Dirección.
 - c. El Plan de beneficios de Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F., no tendrá una vigencia definida por lo que anualmente la Dirección de Talento Humano y Gestión Integral revisará los beneficios y propondrá las modificaciones pertinentes a el director del talento y Alta Dirección.
 - d. Todos los colaboradores directos de Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F., tendrán la misma posibilidad de obtener los beneficios de la Compañía, sujetos a los requisitos establecidos para cada beneficio.
 - e. El plan detallará cada beneficio con su descripción, requisitos para acceder a él y la naturaleza salarial o no salarial del beneficio de conformidad con la normatividad vigente.
 - f. La compañía suscribirá con sus colaboradores un documento de comprobación de Entrega y conocimiento por parte del colaborador del Plan de Beneficios donde el colaborador acuerda y acepta las condiciones, modificaciones y requisitos de otorgamiento de los beneficios contemplados en el Plan ofrecido por Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F.
-

- g. El Área de Bienestar, adscrita a la Dirección de Talento Humano, será la encargada de mantener actualizado y publicado en el sistema de gestión documental el Plan de Beneficios vigente y aprobado, así como todos los formatos asociados al Plan.
- h. Es esencial que nuestros colaboradores se mantengan informados y actualizados respecto a cualquier modificación en los beneficios. Para ello, se les insta a consultar regularmente el menú de *Synergy*, donde se publicará el Plan de Beneficios vigente.

5. Beneficios ofrecidos por la empresa

A continuación, se detallan los beneficios que ofrece la empresa para sus empleados, en línea con los 7 ejes de acción diseñados para garantizar su bienestar integral; cada uno de estos ejes de acción refleja nuestro compromiso con el bienestar y la satisfacción de nuestro talento humano, reconociendo su importancia como pilar fundamental de nuestro éxito organizacional. Estos beneficios han sido cuidadosamente seleccionados y estructurados para promover tanto el desarrollo personal como profesional de nuestros colaboradores, así como su salud física y emocional.



Tabla 6. Plan de beneficios

BENEFICIO DETERMINADO	CARGO A LOS QUE APLICA	OBJETIVO	REQUISITOS PARA OBTENER EL BENEFICIO	TIPO DE BENEFICIO	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
<u>Bonificación Extralegal de Navidad:</u>	Empleados en General	En línea con nuestro principio de compartir el éxito, otorgamos una bonificación especial al final de cada año fiscal, que varía entre 25 y 40 días de salario, dependiendo de los resultados obtenidos. Esta práctica no solo reconoce la contribución individual de cada trabajador, sino que también fortalece nuestro compromiso colectivo hacia el crecimiento y bienestar compartidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: mínimo 6 meses • Criterio organizacional: Alcance de metas anuales • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado 	Economico	1 vez al año (Diciembre)	Presidente
<u>Auxilio económico por nacimiento de hijos</u>	Empleados en General	Al brindar kits de bienvenida para los nuevos miembros de las familias de nuestros trabajadores, manifestamos nuestro deseo de crecer con alegría. Esta iniciativa subraya la igualdad y el bienestar familiar, pilares que son fundamentales para nuestra cultura corporativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: La empresa otorgará un auxilio económico si acredita el nacimiento de un hijo, equivalente al 25% del SMLV (Salario Mínimo Legal Vigente) y un obsequio para el recién nacido. • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador debe suministrar el nacido vivo y el registro de su hijo 	Economico Obsequio-Regalia	Segun fecha programadas para el nacimiento del hijo-hija	Director de Talento Humano y Gestión Integral

<p><u>Permiso remunerado por nacimiento de hijos</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Facilitar la integración familiar y proporcionar el apoyo necesario para los empleados durante el significativo evento del nacimiento de un hijo, asegurando su bienestar y la estabilidad emocional en un momento crítico de cambio familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: La empresa concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado al padre que acredite el nacimiento de un hijo, dicho permiso deberá ser disfrutado inmediatamente nazca el bebé, este beneficio sólo aplica a los padres a los que no les sea otorgada la correspondiente licencia de paternidad (Ley María) por la EPS respectiva • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador debe suministrar el nacido vivo y el registro de su hijo 	<p>No Económico</p>		
<p><u>Beneficio de Matrimonio - Auxilio Económico</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Apoyar económicamente a los empleados durante su matrimonio, contribuyendo a los gastos asociados a este significativo evento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: Zona Franca otorgará un auxilio económico al colaborador correspondiente a un (1) SMLV por contraer matrimonio. • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador debe informar su matrimonio y luego de realizado suministrar el acta del mismo 	<p>Económico</p>	<p>1 vez al año (Diciembre)</p>	<p>Presidente</p>



<p><u>Beneficio de Matrimonio o - Permiso Remunerado</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Proporcionar un tiempo de calidad para la celebración y el inicio de la vida matrimonial sin preocupaciones financieras</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: Zona Franca concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado, que deben ser disfrutados dentro de los 30 días siguientes a la fecha del matrimonio • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador debe informar su matrimonio y luego de realizado suministrar el acta del mismo 	<p>No Económico</p>	<p>Permanente</p>	<p>Director de Talento Humano y Gestión Integral</p>
<p><u>Actividad día de los niños</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Fomentar la integración familiar y proporcionar una experiencia alegre para los hijos de los empleados, fortaleciendo los lazos familiares</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: La empresa realiza una actividad anual para los hijos de los colaboradores teniendo en cuenta la edad (menor de 13 años) • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para la participación del empleado. 	<p>No Económico</p>	<p>Permanente</p>	<p>Director de Talento Humano y Gestión Integral</p>
<p><u>Cubrimiento al 100% de incapacidades médicas</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Asegurar la tranquilidad financiera de los empleados en caso de enfermedad o accidente, garantizando su enfoque en la recuperación sin el estrés de la pérdida de ingresos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: Zona Franca asume el equivalente a la diferencia entre el valor reconocido por la respectiva EPS y el salario de la persona incapacitada, 	<p>Económico</p>	<p>Permanente</p>	<p>Director de Talento Humano y Gestión Integral</p>

			<p>completando así el 100%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para la participación del empleado, sin embargo, debe enviar la incapacidad médica 			
<u>Auxilio de Lentes</u>	Empleados en General	Contribuir a la salud visual de los empleados, facilitando la adquisición de lentes que mejoren su calidad de vida y rendimiento laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: El trabajador puede financiar productos siempre y cuando tenga capacidad de descuento, para lo cual sus deducciones sumadas, incluyendo la de la compra de lentes no debe superar el 40% del ingreso • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para la participación del empleado. 	No Económico	5 veces al año	Director de Talento Humano y Gestión Integral
<u>Jornada de Salud y Seguridad en el trabajo</u>	Empleados en General	Promover un ambiente laboral seguro y saludable mediante la educación y la prevención de riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: N/A • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado 	No Económico	De acuerdo con el programa de formación	Director de Talento Humano y Gestión Integral

<p><u>Posibilidad de ahorro al Fondo de Empleados con múltiples beneficios</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Incentivar el ahorro entre los empleados y proporcionarles beneficios financieros adicionales a través del fondo de empleados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: Zona Franca facilita y patrocina la actividad del Fondo de Empleados que presta servicio de ahorro y crédito para todos los colaboradores afiliados. • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para la participación del empleado. 	<p>No Económico</p>	<p>Permanente</p>	<p>Gerente Administrativo y Financiero</p>
<p><u>Convenios con Aliados Comerciales</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Ampliar el poder adquisitivo y el bienestar de los empleados a través de descuentos y ofertas exclusivas con aliados comerciales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: N/A • Mecanismo de solicitud del beneficio: Se solicita a través de flujo de trabajo, vinculación a plan institucional. 	<p>Económico</p>	<p>Permanente</p>	<p>Gerente Administrativo y Financiero</p>
<p><u>Auxilio para Educación Técnica o Profesional</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Promover el desarrollo profesional de los empleados mediante apoyo económico para la formación técnica o profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: N/A • Mecanismo de solicitud del beneficio: Tener contrato activo. Presentar el carnet que lo acredite como Colaborador en el establecimiento comercial. 	<p>Económico</p>	<p>Permanente</p>	<p>Gerente Administrativo y Financiero</p>

<u>Auxilio para Educación Continua</u>	Empleados en General	Facilitar el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades mediante asistencia económica para la educación continua	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: Zona Franca otorgará un auxilio educativo por periodo académico para programas de educación técnica y/o pregrado profesional en instituciones de educación superior. • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado 	Economico	De acuerdo con el programa de formación	Gerente Administrativo y Financiero
<u>Auxilio para Cursos de Inglés</u>	Empleados en General	Potenciar las oportunidades de desarrollo personal y profesional de los empleados a través del dominio del inglés como segunda lengua.	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Mínimo 18 meses de antigüedad • Criterio organizacional: De acuerdo con el plan de formación, La empresa otorgará un auxilio hasta del 60% del costo del curso de inglés con un tope anual de 4,2 SMLV y por un periodo máximo de 2 años. • Mecanismo de solicitud del beneficio: Solicitud a través del Synergy y tener un desempeño laboral óptimo, se revisarán las evaluaciones de desempeño y se tendrá en cuenta el concepto del jefe inmediato 	Economico	Permanente	Gerente Administrativo y Financiero
<u>Programas internos de Capacitación</u>	Empleados en General	Mejorar continuamente las competencias y habilidades de los empleados para su desarrollo y el crecimiento de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: N/A • Criterio organizacional: Todos los trabajadores, directos y en misión deben recibir sus pagos, un día antes de la quincena. • Mecanismo de solicitud 	No Economico	De acuerdo con el programa de formación	Director de Talento Humano y Gestión Integral

			del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado			
<u>Prima Extralegal de Vacaciones</u>	Empleados en General	Recompensar la dedicación de los empleados y promover un equilibrio entre la vida laboral y personal con un incentivo vacacional	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: La empresa reconocerá a los colaboradores cuyo salario base, sea menor al mínimo integral (13 SMLV), al momento del disfrute en tiempo de sus vacaciones, una prima extralegal equivalente al 25% del salario mínimo legal vigente por cada periodo (15 días hábiles) de vacaciones. • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador solicita el beneficio por Synergy. 	Economico	Permanente	Director de Talento Humano y Gestión Integral
<u>Obsequio de Cumpleaños</u>	Empleados en General	Hacer que los empleados se sientan valorados y reconocidos en su día especial con un obsequio de cumpleaños.	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: Zona Franca te otorga un obsequio de cumpleaños • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado 	Economico	Permanente	Gerente Administrativo y Financiero



<p><u>Celebraciones Especiales</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Fortalecer la cultura corporativa y el sentido de pertenencia a través de la celebración de fechas y logros significativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: Zona Franca organiza, promueve y patrocina actividades encaminadas a fortalecer la conexión emocional, reconocer logros y generar sentido de orgullo • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado 	<p>No Económico</p>	<p>Permanente</p>	<p>Director de Talento Humano y Gestión Integral</p>
<p><u>Eventos Deportivos</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Promover la salud y el bienestar de los empleados a través de actividades físicas y eventos deportivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: Zona Franca aporta el 100% de los gastos de las selecciones deportivas que representan a la compañía en eventos y campeonatos externos. • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado, solo inscribirse en los eventos 	<p>No Económico</p>	<p>Permanente</p>	<p>Presidente</p>
<p><u>Convenios con la Caja de Compensación</u></p>	<p>Empleados en General</p>	<p>Brindar a los empleados acceso a servicios y beneficios sociales ampliados a través de convenios con cajas de compensación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: Zona Franca cuenta con Convenios con las Cajas de Compensación para que el colaborador pueda acceder a sus beneficios con precios especiales en 	<p>No Económico</p>	<p>Permanente</p>	<p>Director de Talento Humano y Gestión Integral</p>

			<p>Recreación, Turismo, Capacitación, Deportes, Alimentación, Educación y vivienda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador debe acceder a los servicios que desee 			
<u>Servicio de Parqueadero</u>	Empleados en General	Ofrecer comodidades adicionales en el lugar de trabajo con servicios de parqueadero para la conveniencia de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad, sin embargo la antigüedad es un criterio de prioridad para la selección. • Criterio organizacional: Zona Franca te proporciona de manera gratuita espacios físicos adecuados y vigilados para el parqueo de vehículos, motos o bicicletas en los centros productivos y distritos principales. • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado 	No Económico	Permanente	Gerente Administrativo y Financiero
<u>Servicio de Mensajería</u>	Empleados en General	Proporcionar soluciones prácticas para las necesidades personales de mensajería de los empleados, aumentando su eficiencia y satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: N/A. • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado. 	No Económico	Permanente	Gerente Administrativo y Financiero



Servicios Bancarios	Empleados en General	Facilitar las gestiones financieras de los empleados mediante la provisión de servicios bancarios en el lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad; siempre y cuando no trabajen por turnos • Criterio organizacional: N/A • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado. 	No Económico	Permanente	Gerente Administrativo y Financiero
Salas de Lactancia	Empleados en General	Apoyar a las empleadas madres en su regreso al trabajo proporcionando espacios adecuados para la lactancia	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Todos los trabajadores pueden acceder sin tener en cuenta su antigüedad • Criterio organizacional: N/A • Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado 	No Económico	Permanente	Gerente Administrativo y Financiero
Bonificación por antigüedad	Empleados en General	Reconocer y premiar la lealtad y el compromiso a largo plazo de los empleados con la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del trabajador: Los trabajadores para acceder a este beneficio deben tener 20 años de antigüedad • Criterio organizacional: Ofrecemos una bonificación extralegal por antigüedad a aquellos que han sido parte de nuestra familia corporativa durante 20 años con contrato directo. Esta bonificación especial, equivalente a 20 días de salario, es nuestra manera de agradecer a los empleados por su valiosa contribución y lealtad a lo largo de las décadas. 	Económico	1 vez al año (Cuando el trabajador cumpla 20 años de servicio)	Presidente

			<ul style="list-style-type: none">• Mecanismo de solicitud del beneficio: El trabajador no debe realizar ninguna acción, la empresa realiza todo el proceso para su entrega al empleado.			
--	--	--	--	--	--	--

Nota: Construcción propia, enero 2024.



ANEXO F. Brochure o cartilla para divulgación a empleados



PENSANDO EN NUESTRAS FAMILIAS



Prima Extralegal de Navidad

Zona Franca reconocerá una Prima legal NO constitutiva de salario equivalente al año laborado
Esta prima se pagará en la segunda quincena del mes de diciembre de cada año.



Requisitos
Tener Salario Base (Fijo + Variable), menor a 13 salarios Mínimos Legales Vigentes
Tener contrato laboral activo al 15 de diciembre de cada año



Beneficio por Nacimiento de Hijos- Auxilio Economico

La empresa otorgará un auxilio económico si acreditas el nacimiento de un hijo, equivalente al 25% del SMLV (Salario Mínimo Legal Vigente) y un obsequio para el recién nacido.

Nota:
Este auxilio NO es constitutivo de salario.



Requisitos
Para el auxilio económico tener como mínimo Un (1) año de antigüedad en la empresa.
Presentar fotocopia del registro civil de nacimiento del hijo.



Beneficio por Nacimiento de Hijos- Permiso Remunerado

La empresa concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado al padre que acredite el nacimiento de un hijo, dicho permiso deberá ser disfrutado inmediatamente nazca el bebé, este beneficio sólo aplica a los padres a los que no les sea otorgada la correspondiente licencia de paternidad (Ley María) por la EPS respectiva



Beneficio de Matrimonio - Auxilio Economico

Zona Franca otorgará un auxilio económico al colaborador correspondiente a un (1) SMLV por contraer matrimonio.

Nota:
Este auxilio NO es constitutivo de salario.



Requisitos
Tener como mínimo Un (1) año de antigüedad.
Presentar fotocopia del registro civil de matrimonio o documento formal que acredite el Matrimonio.



Beneficio de Matrimonio - Permiso Remunerado

Zona Franca concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado, que deben ser disfrutados dentro de los 30 días siguientes a la fecha del matrimonio



Actividad día de los niños

La empresa realiza una actividad anual para los hijos de los colaboradores teniendo en cuenta:

EDAD DE HIJOS	ACTIVIDAD	OBSEQUIO HIJO
De 0 a 2 años cumplidos Hijos registrados en las bases de datos.	No aplica	Obsequio sorpresa
De 3 a 11 años cumplidos Hijos registrados en las bases de datos.	Actividad	Obsequio sorpresa

Nota:
Estos obsequios NO son constitutivos de salario.

PENSANDO EN NUESTRA SALUD Y CUIDADO



Cubrimiento al 100% de incapacidades médicas

Zona Franca asume el equivalente a la diferencia entre el valor reconocido por la respectiva EPS y el salario de la persona incapacitada, completando así el 100%.

Este beneficio se reconoce con un límite de 180 días continuos de incapacidad.



Requisitos

Presentar incapacidad original y documentos requeridos en los tiempos establecidos por la compañía.



Auxilio de Lentes

La empresa otorgará un auxilio para Gafas/Lentes o anteojos formulados equivalente al 50% con tope máximo del 16% de SMLV.

Este auxilio NO es constitutivo de salario.



Requisitos

Tener como mínimo un (1) año de antigüedad en la empresa.

Se debe presentar la fórmula médica del optómetra no mayor a 3 meses.

Presentar por lo menos una (1) cotización o factura de los Gafas o lentes, no mayor a 3 meses.



Jornada de Salud y Seguridad en el trabajo

La empresa programará una jornada de actividades dedicadas a la salud y cuidado de sus colaboradores en los Centros Productivos, Oficinas Centrales y Distritos Principales

PENSANDO EN NUESTRO AHORRO



Posibilidad de ahorro al Fondo de Empleados con múltiples beneficios

Zona Franca facilita y patrocina la actividad del Fondo de Empleados que presta servicio de ahorro y crédito para todos los colaboradores afiliados.

Zona Franca provee toda la infraestructura física que requiera el Fondo de Empleados para operar y fomenta la afiliación de todos los colaboradores.

Requisitos

Tener contrato activo.



Convenios con Aliados Comerciales

Zona Franca cuenta con alianzas comerciales para que el colaborador tenga la oportunidad de acceder a descuentos en establecimientos a nivel nacional presentando el carnet que lo acredite como tal.



Requisitos

Tener contrato activo.

Presentar el carnet que lo acredite como Colaborador en el establecimiento comercial.



PENSANDO EN NUESTRO DESARROLLO PROFESIONAL



Auxilio para Educación Técnica o Profesional

Zona Franca otorgará un auxilio educativo por periodo académico para programas de educación técnica y/o pregrado profesional en instituciones de educación superior.

Este auxilio se otorgará de acuerdo a la siguiente tabla relacionada con el número de veces que se solicita el auxilio y la aplicabilidad que tenga.

El valor del auxilio total, cualquiera que sea su categoría no podrá exceder del 60% del total de la matrícula académica.

Nro. De Veces	ASIGNACION DE VALOR	
	Aplicable al Cargo Actual	Aplicable a la Empresa
1ª y 2ª vez	21 SMLDV	14 SMLDV
3ª y 4ª vez	29 SMLDV	21 SMLDV
5ª y más	38 SMLDV	29 SMLDV

Para efectos del desembolso del respectivo auxilio, se debe anexando los documentos soporte como Recibo de Pago, Registros de notas del periodo anterior y contar con todas las aprobaciones requeridas. El auxilio se desembolsará por nómina, en la quincena inmediatamente siguiente a la presentación de todos los documentos.

NOTA:

- *Este auxilio no aplica para pago de Derechos de Grado, Seminarios o Cursos Complementarios para la obtención del Grado.
- *Este Auxilio no es Constitutivo de Salario

Requisitos

Tener como mínimo 18 meses de antigüedad y contrato a término indefinido en el momento de hacer la solicitud.



Desempeño laboral óptimo, se revisarán las evaluaciones de desempeño y se tendrá en cuenta el concepto del jefe inmediato.

Buen rendimiento académico, promedio igual o superior a 3.7 en escala de 1 a 5.

La carrera debe complementar o adiestrar a la persona en un mejor desempeño en su cargo y posiblemente prepararlo para acceder a un cargo de mayor complejidad.

La empresa otorgará un máximo de 10 auxilios, salvo aquellos casos demostrados en que la misma carrera exceda este número de periodos.



Auxilio para Educación Continuada

Zona Franca te otorga un auxilio para cursos o seminarios que tengan una aplicación inmediata a tus labores habituales en proyectos específicos inherentes a tu cargo.

La Compañía aporta hasta el 75% del valor del curso o seminario parte de un programa estructurado de Zona Franca permanente para ese cargo o de una actualización de inmediata aplicación con un tope máximo de 3,2 SMLV.

Zona Franca asume el 35% en los casos que sea por interés del colaborador,



Auxilio para Cursos de Ingles

Se refiere a programas de inglés exclusivamente para cargos que por la naturaleza de sus relaciones externas con clientes o proveedores deben contar con la habilidad de entender y poder comunicarse en este idioma para efectos de realizar negociaciones o sostener una conversación, siendo esto un factor que incide directamente en su productividad.

La empresa otorgará un auxilio hasta del 60% del costo del curso de inglés con un tope anual de 4,2 SMLV y por un periodo máximo de 2 años.

NOTA:

- *Este Auxilio no es Constitutivo de Salario

Programas internos de Capacitación

Zona Franca siempre está en función de fortalecer tus conocimientos, competencias y habilidades, por esta razón, promueve la realización de programas internos de capacitación alineados con los requerimientos de las áreas y de la Compañía.



PENSANDO EN NUESTRA RECREACIÓN



Prima Extralegal de Vacaciones

La empresa reconocerá a los colaboradores cuyo salario base, sea menor al mínimo integral (13 SMLV), al momento del disfrute en tiempo de sus vacaciones, una prima extralegal equivalente al **25% del salario mínimo legal vigente** por cada periodo (15 días hábiles) de vacaciones.

Esta prima se pagará única y exclusivamente al momento del disfrute de las vacaciones en tiempo y se pagará proporcional a los días disfrutados

Nota:

Este auxilio NO es constitutivo de salario



Requisitos

Tener Salario Base (Fijo + Variable), menor a 13 salarios Mínimos Legales Vigentes



Obsequio de Cumpleaños

Zona Franca te otorga un obsequio de cumpleaños

Nota:

Este obsequio NO es constitutivo de salario.



Celebraciones Especiales

Zona Franca organiza, promueve y patrocina actividades encaminadas a fortalecer la conexión emocional, reconocer logros y generar sentido de orgullo



Eventos Deportivos

Zona Franca apoya la realización de eventos deportivos internos y patrocina sus selecciones deportivas.

Zona Franca aporta el 100% de los gastos de las selecciones deportivas que representan a la compañía en eventos y campeonatos externos.

Zona Franca aporta el 50% de los gastos deportivos para eventos internos.

Nota:

Este beneficio NO es constitutivo de salario



Convenios con la Caja de Compensación

Zona Franca cuenta con Convenios con las Cajas de Compensación para que el colaborador pueda acceder a sus beneficios con precios especiales en Recreación, Turismo, Capacitación, Deportes, Alimentación, Educación y vivienda.

SERVICIOS QUE NOS FACILITEN LA VIDA



Servicio de Parqueadero

Zona Franca te proporciona de manera gratuita espacios físicos adecuados y vigilados para el parqueo de vehículos, motos o bicicletas en los centros productivos y distritos principales.



Servicio de Mensajería

Zona Franca facilita a través de los mensajeros internos la realización de diligencias personales, sin costo para las diligencias en bancos y un costo mínimo de \$4000 por diligencia a diferentes bancos.

Este servicio se encuentra en oficinas centrales, centros productivos y Distritos principales.



Servicios Bancarios

Pensando en la seguridad y comodidad Zona Franca cuenta con un cajero electrónico en los centros productivos



Servicio de Lustrabotas

Pensando en tu comodidad e imagen Zona Franca cuenta en los centros productivos con personal capacitado para realizar las labores de lustrabotas con precios especiales pensando en tu comodidad e imagen.



Kit de Desvare

Zona Franca cuenta con un kit básico de herramientas ubicado en la portería principal de las instalaciones que puedes utilizar cuando tengas alguna urgencia con tu vehículo, moto o bicicleta



Salas de Lactancia

Zona Franca cuenta con Salas de Lactancia ubicadas en las Oficinas Centrales con un ambiente especialmente acondicionado para brindar un servicio de calidad.

RECONOCER A LOS MEJORES



Bonificación por antigüedad

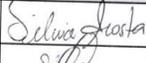
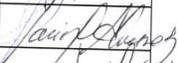
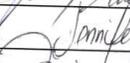
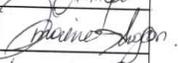
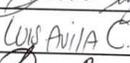
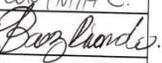
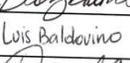
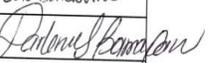
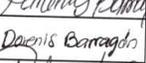
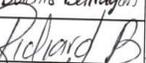
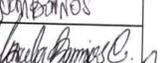
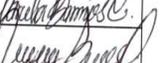
Reconocer y premiar la lealtad y el compromiso a largo plazo de los empleados con la empresa.

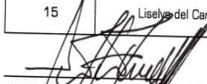
Ofrecemos una bonificación extralegal por antigüedad a aquellos que han sido parte de nuestra familia corporativa durante 20 años con contrato directo. Esta bonificación especial, equivalente a 20 días de salario, es nuestra manera de agradecer a los empleados por su valiosa contribución y lealtad a lo largo de las décadas.

Anexo Formato de asistencia a divulgación del plan de beneficios

ZONA FRANCA de Barranquilla		FORMATO DE ASISTENCIA			Código: HR-04			
					Fecha: 19-10-16			
					Versión: 7			
					Página 1 de 1			
CIUDAD:	BARRANQUILLA				FECHA:	20	2	2024
ACTIVIDAD:	CHARLA <input type="checkbox"/>	CAPTACION <input type="checkbox"/>	ENTRENAMIENTO / FORMACION <input type="checkbox"/>	SOCIALIZACION <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> OTRO	<input type="checkbox"/> Cual? _____		
TEMA:	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE BENEFICIOS							
FACILITADOR/ ENTRENADOR:	Adolfo Mario Fries Nieblas	ENTIDAD:	Zona Franca de Barranquilla	DURACION:	1 hora			
OBJETIVO:	Garantizar que los colaboradores estén informados y comprendan completamente los beneficios que la empresa ofrece, lo que puede ayudar a mejorar la parte personal y profesional.							
ALCANCE:	Todo el personal de ZFBAG							
No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	FIRMA				
1	Alberto Mario Bolaño De Oro	1.045.680.119	Profesional de Diseño	Alberto Bolaño				
2	Alberto Daniel Bolívar Acosta	8.776.866	Servicios Generales	ALBERTO BOLIVAR				
3	Isabella Lucia Bolívar Schembri	1.140.858.014	Jefe Comercial y de Mercadeo	Isabella Bolívar				
4	Jesús Alberto Bolívar González	1.010.100.247	Servicios Generales	Jesús				
5	Wilson Rafael Bolívar Acosta	8.782.809	Servicios Generales	Wilson Bolívar				
6	Leonardo Botero Rojas	94.494.183	Jefe de Seguridad	Leonardo Botero				
7	Adriana Betina Camargo Silva	1.022.335.289	Administrador ZFPE	Adriana				
8	Fabian Esteban Camargo Vallejo	1.080.010.913	Servicios Generales	Fabian				
9	William Rafael Camargo Acosta	8.775.101	Servicios Generales	William Camargo				
10	Jaime Antonio Camargo Acosta	8.775.099	Servicios Generales	Jaime Camargo				
11	Jonny José Campo Llinés	1.045.705.642	Profesional de Control	Jonny Campo				
12	Eduin Enrique Cantillo Guerrero	85.083.573	Servicios Generales	Eduin Cantillo				
13	Yesenia Karina Cantillo Bermúdez	1.129.489.699	Servicios Generales	Yesenia				
14	Julio Cesar Carbal Camargo	9.176.040	Auxiliar de Seguridad y Control	Julio				
15	Carlos Cárdenas Montañez	72.161.158	Auxiliar de Seguridad y Control	Carlos Cardenas				

Adolfo Mario Fries Nieblas
 Director de Talento Humano y Gestión Integral

		FORMATO DE ASISTENCIA			Código: HR-04 Fecha: 19-10-16 Versión: 7 Página 1 de 1		
CIUDAD:	BARRANQUILLA			FECHA:	20	2	2024
ACTIVIDAD:	CHARLA <input type="checkbox"/>	CAPACITACION <input type="checkbox"/>	ENTRENAMIENTO <input type="checkbox"/>	SOCIALIZACION <input checked="" type="checkbox"/>	OTRO <input type="checkbox"/>	Cual? _____	
TEMA:	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE BENEFICIOS						
FACILITADOR/ENTRENADOR	Adolfo Mario Frías Niebles	ENTIDAD	Zona Franca de Barranquilla	DURACION:	1 hora		
OBJETIVO:	Garantizar que los colaboradores estén informados y comprendan completamente los beneficios que la empresa ofrece, lo que puede ayudar a mejorar la parte personal y profesional.						
ALCANCE:	Todo el personal de ZFBAG						
No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	FIRMA			
1	Silvia Eugenia Acosta Zúñiga	22.478.557	Director Jurídico				
2	Cesar Andrés Alarcón Gutiérrez	1.143.431.030	Profesional de Inversión y Mantenimiento				
3	Farix Álvarez Mozo	72.226.327	Auxiliar de Logística				
4	Jennifer Angulo De Lima	55.223.799	Administrador ZFPE				
5	Ormaira Aragón Corro	22.534.168	Servicios Generales				
6	Luis Alberto Ávila Camargo	1.042.427.649	Operador				
7	Ricardo Antonio Báez Machacón	1.045.704.082	Auxiliar Motorizado				
8	Luis Miguel Baldovino Jiménez	1.129.522.986	Auxiliar de Mantenimiento				
9	Darlenis Barragán Navarro	1.047.231.318	Auxiliar de Proyectos				
10	Dorenis Barragán Navarro	1.047.222.389	Tecnóloga en Salud y Seguridad en el trabajo				
11	Richard Fajth Barraza Tovar	72.226.431	Auxiliar Motorizado				
12	Vladimir José Barrera Rocha	1.129.534.606	Auxiliar de Monitoreo				
13	Juan Carlos Barrios Mejía	1.129.521.252	Auxiliar de Seguridad y Control				
14	Marcela Margarita Barrios Correa	32.695.166	Vicepresidente Ejecutivo				
15	Liselva del Carmen Benítez Visbal	1.042.419.502	Directora de Tesorería				

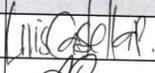
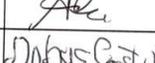
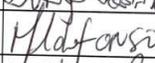
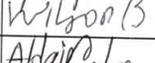
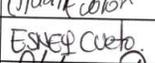
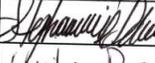
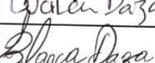
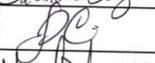
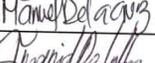
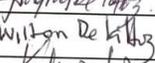
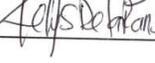

 Adolfo Mario Frías Niebles
 Director de Talento Humano y Gestión Integral

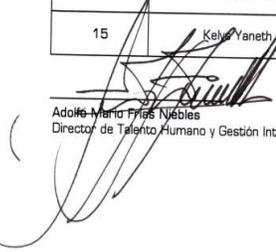
		FORMATO DE ASISTENCIA			Código: HR-04 Fecha: 19-10-16 Versión: 7 Página 1 de 1		
CIUDAD:	BARRANQUILLA			FECHA:	20	2	2024
ACTIVIDAD:	CHARLA <input type="checkbox"/> CAPACITACION <input type="checkbox"/> ENTRENAMIENTO / FORMACION <input type="checkbox"/> SOCIALIZACION <input type="checkbox"/> OTRO <input checked="" type="checkbox"/> Cuel? _____						
TEMA:	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE BENEFICIOS						
FACILITADOR/ ENTRENADOR	Adolfo Mario Fries Niebles	ENTIDAD	Zona Franca de Barranquilla	DURACION:	1 hora		
OBJETIVO:	Garantizar que los colaboradores estén informados y comprendan completamente los beneficios que la empresa ofrece, lo que puede ayudar a mejorar la parte personal y profesional.						
ALCANCE:	Todo el personal de ZFBAG						
No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	FIRMA			
1	Perla Marine Donado Arcón	52.135.947	Jefe de Operaciones	<i>Perla Donado</i>			
2	Fredy Manuel Duarte Barbosa	91.347.223	Administrador ZFPE	<i>Fredy Duarte</i>			
3	Rafael Humberto Duncan Oliveros	1.045.694.803	Profesional de Comercio Exterior	<i>Rafael Duncan</i>			
4	Daniel Jaime Bolívar López	1.042.460.130	Servicios Generales	<i>Daniel Bolivar</i>			
5	José Rafael Estrada Ahumada	8.769.785	Servicios Generales	<i>José Estrada</i>			
6	Juan Feliciano Estrada Ahumada	8.784.938	Servicios Generales	<i>Juan Estrada</i>			
7	Arnulfo Manuel Ferrer Pabón	8.772.035	Auxiliar de Mantenimiento de PTABS	<i>Arnulfo Ferrer</i>			
8	Jorge Luis Flórez Montas	72.335.668	Topógrafo	<i>Jorge Flórez</i>			
9	Gerardo Elias García Araque	1.143.144.524	Profesional de Interventoría	<i>Gerardo Araque</i>			
10	William Quintero Garizabelo	1.143.168.231	Técnico de Comercio Exterior	<i>William Quintero</i>			
11	Juan David Gómez Santiago	1.018.430.211	Profesional de Talento Humano	<i>Juan Gomez</i>			
12	Elisa María González Stand	22.655.411	Gerente de Proyectos	<i>Elisa Gonzalez</i>			
13	Nicanor Enrique Gracia Olivera	8.745.692	Supervisor de Seguridad y Control	<i>Nicanor Gracia</i>			
14	Johanna María Grice Ramos	22.523.005	Director de Comercio Exterior	<i>Johanna Grice</i>			
15	William David Guevara Jiménez	1.042.350.982	Profesional de Comercio Exterior	<i>William Guevara</i>			

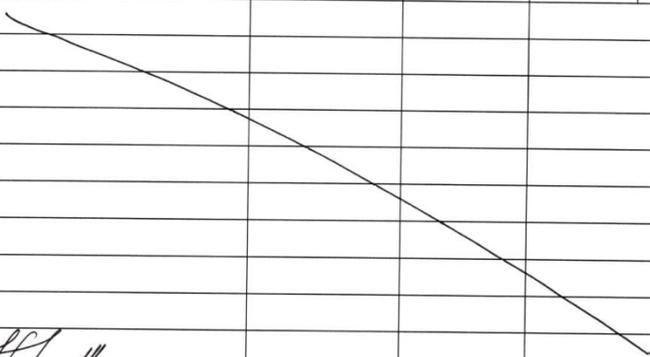

 Adolfo Mario Fries Niebles
 Director de Talento Humano y Gestión Integral

		FORMATO DE ASISTENCIA		Código: HR-04 Fecha: 19-10-16 Versión: 7 Página 1 de 1		
CIUDAD:	BARRANQUILLA		FECHA:	20	2	2024
ACTIVIDAD:	CHARLA <input type="checkbox"/>	CAPACITACION <input type="checkbox"/>	ENTRENAMIENTO / FORMACION <input type="checkbox"/>	SOCIALIZACION <input type="checkbox"/>	OTRO <input checked="" type="checkbox"/>	Cual? _____
TEMA:	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE BENEFICIOS					
FACILITADOR/ ENTRENADOR	Adolfo Mario Frijas Niebles	ENTIDAD	Zone Franca de Barranquilla	DURACION:	1 hora	
OBJETIVO:	Garantizar que los colaboradores estén informados y comprendan completamente los beneficios que la empresa ofrece, lo que puede ayudar a mejorar la parte personal y profesional.					
ALCANCE:	Todo el personal de ZFBAG					
No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	FIRMA		
1	Shirley Johana Gutiérrez Ferrer	1.007.182.145	Tecnóloga en Salud y Seguridad en el trabajo			
2	Gregorio Wenceslao Guzmán Gutiérrez	72.205.624	Auxiliar de Logística			
3	Layma Luz Guzmán Torres	1.143.258.749	Profesional de Activos			
4	Leonel De Jesús Herrera Naváez	1.045.714.377	Profesional de Control			
5	Juan Carlos Ibáñez García	9.178.622	Profesional de Comercio Exterior			
6	Juan Carlos Junior Insignares Luna	1.143.135.076	Auxiliar Motorizado			
7	Mahyrovís Esther Lamadrid Parra	1.042.433.281	Servicios Generales			
8	Aldemir Alejandro Llerena Díez	9.178.356	Supervisor de Seguridad y Control			
9	Guillermo David López Lacera	85.155.090	Administrador ZFPE			
10	Ismael Osvaldo López Coronel	72.139.012	Auxiliar de Seguridad y Control			
11	Johanna Marcela Lozano Londoño	28.553.121	Administrador ZFPE			
12	Juan Carlos Lozano Peña	72.225.926	Auxiliar de Monitoreo			
13	Juan Carlos Malpica Torrado	88.222.348	Administrador ZFPE			
14	Andrés David Mantilla Gómez	1.098.652.396	Profesional de Comercio Exterior			
15	Bernabé Mañares Correa	72.142.623	Servicios Generales			


 Adolfo Mario Frijas Niebles
 Director de Talento Humano y Gestión Integral

		FORMATO DE ASISTENCIA			Código: HR-04 Fecha: 19-10-16 Versión: 7 Página 1 de 1		
CIUDAD:	BARRANQUILLA			FECHA:	20	2	2024
ACTIVIDAD:	<input type="checkbox"/> CHARLA <input type="checkbox"/> CAPACITACION <input type="checkbox"/> ENTRENAMIENTO / FORMACION <input type="checkbox"/> SOCIALIZACION <input checked="" type="checkbox"/> OTRO	<input type="checkbox"/> Cuel? _____					
TEMA:	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE BENEFICIOS						
FACILITADOR/ ENTRENADOR	Adolfo Mario Frías Niebles	ENTIDAD	Zone Franca de Barranquilla	DURACION:	1 hora		
OBJETIVO:	Garantizar que los colaboradores estén informados y comprenden completamente los beneficios que la empresa ofrece, lo que puede ayudar a mejorar la parte personal y profesional.						
ALCANCE:	Todo el personal de ZFBAQ						
No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	FIRMA			
1	Luis Fernando Castellar Mercado	1.234.097.603	Profesional de Comercio Exterior				
2	Argemiro Alfonso Castellar Torres	73.188.337	Auxiliar de Seguridad y Control				
3	Dubys Esther Castillo Aragón	32.698.053	Servicios Generales				
4	Idelfonso Cervantes Escorcía	8.732.073	Servicios Generales				
5	Wilson David Bolívar Barrios	1.001.890.469	Auxiliar de Seguridad y Control				
6	Aldair Colón De Ávila	1.140.887.484	Profesional de Control				
7	Esney Alfonso Cueto Miele	1.143.452.368	Profesional de Control				
8	Stephanie Marie Daccarett Navarro	22.656.556	Directora de Suministro				
9	Lucila Margoth Daza Castellar	57.403.964	Auxiliar de Monitoreo				
10	Blanca Maria Daza Castellar	22.494.770	Auxiliar de Monitoreo				
11	Julio Mario De La Cruz Cahuana	1.042.354.858	Auxiliar de Seguridad y Control				
12	Manuel Salomón De La Cruz Gamero	8.760.135	Auxiliar de Mantenimiento				
13	Ingrid Del Carmen De la Hoz Vizcaino	32.861.254	Servicios Generales				
14	Wilton José De la Hoz Díaz	1.010.083.508	Servicios Generales				
15	Kely Yaneth De La Rans Palacio	44.157.906	Profesional Contable				


 Adolfo Mario Frías Niebles
 Director de Talento Humano y Gestión Integral

		FORMATO DE ASISTENCIA			Código: HR-04 Fecha: 19-10-16 Versión: 7 Página 1 de 1	
CIUDAD:	BARRANQUILLA			FECHA:	20	2
ACTIVIDAD:	CHARLA <input type="checkbox"/> CAPACITACION <input type="checkbox"/> ENTRENAMIENTO / FORMACION <input type="checkbox"/> SOCIALIZACION <input checked="" type="checkbox"/> OTRO <input type="checkbox"/> Cuel? _____					
TEMA:	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE BENEFICIOS					
FACILITADOR/ ENTRENADOR	Adolfo Mario Fries Niebles	ENTIDAD	Zone Franca de Barranquilla	DURACION:	1 hora	
OBJETIVO:	Garantizar que los colaboradores estén informados y comprenden completamente los beneficios que la empresa ofrece, lo que puede ayudar a mejorar la parte personal y profesional.					
ALCANCE:	Todo el personal de ZFBAG					
No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	FIRMA		
1	Adelina Isabel Marmol Machado	26.880.798	Profesional Contable	<i>Adelina Marmol</i>		
2	Vanessa Márquez Ortiz	1.129.520.238	Jefe de Control Presupuestal	<i>Vanessa Márquez</i>		
3	Eduardo Enrique Martes Charris	72.306.669	Auxiliar de Logística	<i>Eduardo Martes</i>		
4	Juan Antonio Martínez Acosta	85.082.480	Servicios Generales	<i>Juan Martínez</i>		
5	Yonar Andrés Mejía Miranda	1.118.867.723	Auxiliar Motorizado	<i>Yonar Mejía</i>		
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						


 Adolfo Mario Fries Niebles
 Director de Talento Humano y Gestión Integral

Anexo G. Acta de inicio



Acta de inicio Consultoría Empresarial en Talento Humano

Opción de Grado

Consultorio de Talento Humano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Psicología, Talento Humano y Sociedad
Maestría en Gerencia del talento Humano
Bogotá, D.C.
Marzo de 2023



REGISTRO DE LA CONSULTORÍA EN LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Ciudad	Bogotá
Fecha	31 de julio de 2023
Nombre de la consultoría	Diseño e implementación de un plan de beneficios para los empleados de empresa dedicada a la administración de zonas francas en el territorio nacional
Grupo de Consultoría	Consultorio de Talento Humano
Línea de Investigación	Gestión Humana e Innovación Organizacional

DATOS DE LOS ESTUDIANTES

Nombre Completo	Cédula de Ciudadanía	Correo Electrónico
Jonny Humberto Díaz Torres	1.088.014.575	Jodiazto1@poligran.edu.co
Adolfo Mario Frías Niebles	72.285.162	afrias@poligran.edu.co

DATOS DEL DIRECTOR DE PROYECTO DE CONSULTORÍA

Nombre Completo	Carolyn Díaz García
Cédula de ciudadanía	23180770 de Sincelejo
Correo electrónico	Consultoria@poligran.edu.co

INFORMACIÓN GENERAL DE LA CONSULTORÍA

Número del convenio	
Nombre de la empresa	ZONA FRANCA DE BARRANQUILLA S.A. U.O.Z.F.
NIT	800.186.284-5
Área responsable	Gerencia Administrativa y financiera
Nombre del responsable del área (supervisor del convenio)	PEDRO RENALDO DONADO MARIQUE
Teléfono de contacto	6053301430 EXT 205
Correo electrónico	pdonado@zonafrancabarranquilla.com
Fecha de inicio (día/mes/año)	14/08/2023
Fecha de finalización (día/mes/año)	29/03/2024



BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA ALIADA (CON QUIEN SE ESTABLECE EL CONVENIO)

Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F, es un Usuario Operador de zonas francas en Colombia. El cual se encarga de administrar y controlar el Régimen Franco en las zonas francas que opera. Es una empresa que está constituida desde el año 1993 y actualmente opera 10 zonas francas a nivel nacional, dentro de las cuales se destacan Zona Franca Internacional del Atlántico en el municipio de Galapa, Atlántico y la zona franca pionera de Colombia, la Zona Franca de Barranquilla. Las zonas francas en Colombia son un pilar de desarrollo industrial y este es el caso de las Zona Franca de Barranquilla y ZOFIA, teniendo en cuenta que las empresas instaladas en estas, le aportan aproximadamente el 8,3% del PIB del atlántico, a corte del 31 de diciembre del 2022.

La sede principal de la Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F se encuentra en la ciudad de Barranquilla, ubicada en la carrera 30, avenida Hamburgo. Adicionalmente cuenta con una misión enfocada en ofrecer infraestructura y servicios para el desarrollo del comercio global; la visión de la empresa es convertirse en el aliado clave para negocios en el comercio global, actuando con responsabilidad social empresarial.

Entre los objetivos que tiene actualmente la empresa principalmente se encuentran los siguientes:

- Vender 30.000 m2 de lotes en la Zona Franca Internacional Del Atlántico (ZOFIA).
- Mantener una ocupación de arrendamiento de la Zona Franca De Barranquilla superior al 80%
- Maximizar la rentabilidad de los clientes gracias a la seguridad, experiencia e infraestructura de los parques industriales operados.
- Generar un entorno favorable a nuestros grupos de interés que permita el desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de las personas que los integran

PROPUESTA INICIAL DE LA CONSULTORÍA

En respuesta a la creciente necesidad de fortalecer la relación entre la empresa Zona Franca Barranquilla S.A. U.O.Z.F. y sus empleados, así como de maximizar la alineación con los objetivos estratégicos delineados por la alta gerencia, se propone la realización de un proyecto de grado que aborde de manera integral la creación y puesta en marcha de un plan de beneficios para los empleados y sus familias.

Este proyecto tiene como primer objetivo diseñar un plan de beneficios sostenible que no solo satisfaga las necesidades de los colaboradores, sino que también refleje y refuerce la cultura organizacional de la empresa. El segundo objetivo es establecer un esquema completo que determine qué beneficios y compensaciones deben ser otorgados a los empleados de Zona Franca Barranquilla S.A. U.O.Z.F., y sus familias, teniendo en cuenta la frecuencia y condiciones apropiadas para su entrega. En tercer lugar, se plantea la tarea de examinar exhaustivamente el marco normativo legal vigente para identificar con precisión los beneficios que deben ser proporcionados por ley a los empleados y evaluar el grado de cumplimiento actual.

Finalmente, el proyecto aspira desarrollar una guía práctica que sirva como herramienta de divulgación entre los empleados y sus familias, informándoles sobre el plan de beneficios a implementar por la



empresa y describiendo las pautas sobre cómo gestionar y aprovechar estos beneficios en el contexto de la administración del área de Gestión Humana.

A través de la consecución de estos objetivos, se espera no solo mejorar la satisfacción y retención de los empleados, el mejoramiento de la calidad de vida de sus familias, sino también, fortalecer la posición competitiva y la imagen corporativa de Zona Franca Barranquilla S.A. U.O.Z.F., como marca empleadora.

FIRMAS

Los aspectos descritos anteriormente sirven para dar fe del acta de inicio a modo de primer informe científico técnico de la consultoría empresarial.



REPRESENTANTE LEGAL

Pedro Renaldo Donado Manrique
C.C. 7.467.660 de Barranquilla
Zona Franca de Barranquilla S.A. U.O.Z.F.



DIRECTOR DEL PROYECTO

Carolyn Díaz García
CC#23180770 de Sincelejo
Coordinadora del Consultorio de Talento Humano
Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

ESTUDIANTE #01



Jonny Humberto Díaz Torres (Aug 24, 2023 21:24 CDT)

JONNY HUMBERTO DÍAZ TORRES
C.C. No. 1.088.014.575

ESTUDIANTE #02



Adolfo Mario Frías Nieves (Aug 24, 2023 15:17 CDT)

ADOLFO MARIO FRÍAS NIEBLES
C.C. No. 72.285.162

Anexo H. Acta de seguimiento 1.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Octubre 12 de 2023 / 7:00 am	Fecha/Hora final: Octubre 12 de 2023 / 9:00 am
Lugar de la reunión¹: Vía Teams	Empresa: Zona Franca de Barranquilla SA U.O.Z.F
Proyecto: Implementación Plan de Beneficios	Número de contrato: 20230814050143
Responsable del proyecto en la empresa: Pedro Renaldo Donado Manrique Gerente Administrativo y Financiero	Consultores: Jonny Humberto Díaz Torres Adolfo Mario Frías Niebles Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

<p><i>Tema:</i></p> <p>1. Seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilación de información y definición de presupuesto. 2. Ejecución encuestas y selección de Beneficios. 3. Diseño y divulgación del plan de beneficios a los colaboradores.

¹ Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

Conforme a los avances realizados se reporta la planeación de las siguientes actividades:

1. Recopilación de información y definición de presupuesto.

Se iniciará con la recopilación de información clave y la definición de un presupuesto sostenible. Mediante encuestas, entrevistas, levantamiento de la información de las prácticas actuales y análisis de las mejores posibles prácticas, Los entregables en esta etapa incluirán un informe detallado de las actividades identificadas como realizadas en la actualidad y un presupuesto completo que respalde la implementación efectiva del programa y su entrega será para el 10 de noviembre del 2023. Esta etapa inicial es fundamental para asegurar el éxito y la relevancia del programa de bienestar.

2. Ejecución encuestas y selección de Beneficios.

Se realizará encuestas sociodemográficas entre los colaboradores de la empresa para comprender mejor sus necesidades y preferencias. Estas encuestas se realizarán en el periodo comprendido del 10 de octubre al 15 de noviembre del 2023 donde se recopilarán información sobre aspectos como la edad, estado civil, nivel educativo, entre otros, además de sus intereses en temas de bienestar. Los entregables de esta etapa incluirán un informe detallado con el análisis de datos demográficos y las preferencias identificadas, que permitirán seleccionar los beneficios y actividades más adecuados para satisfacer las necesidades específicas de los empleados. Esta entrega tendrá una fecha estimada del 05 de diciembre del 2023 para asegurar una implementación más enfocada y efectiva del programa de bienestar.

3. Diseño y divulgación del plan de beneficios a los colaboradores.

Culminada la etapa 2, se procede a crear la cartilla (ya se cuenta con el manual en marco legal) En primera instancia se identificará los beneficios específicos que mejor se adapten a las necesidades y preferencias recopiladas en las encuestas sociodemográficas. Luego, planteará un plan detallado que incluirá los beneficios seleccionados, las fechas de implementación y los canales de comunicación. Los entregables de esta etapa serán ejecutados con una fecha estimada al 18 de enero 2024 y los soportes serán: Un documento que detalla el plan de beneficios y materiales de divulgación, como folletos o comunicados internos. Algunos desafíos que se puedan enfrentar para garantizar que los beneficios sean equitativos y accesibles para todos los colaboradores, y comunicar de manera efectiva la información sobre los beneficios para asegurar una alta participación.

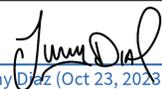


PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Pedro Renaldo Donado Manrique	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Jonny Humberto Díaz Torres	Consultor #01. Estudiante MGTH.	 Jonny Díaz (Oct 23, 2023 21:30 CDT)
Adolfo Mario Frías Niebles	Consultor #02. Estudiante MGTH.	 Adolfo Frías (Oct 23, 2023 20:48 CDT)

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

Nombre	Cargo o rol	Firma
Carolyn Diaz García	Director del proyecto de consultoría.	 Carolyn Díaz García (Oct 31, 2023 10:24 CDT)

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.



Anexo I. Acta de seguimiento 2.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Febrero 06 de 2024 / 7:00 am	Fecha/Hora final: Febrero 06 de 2024 / 9:00 am
Lugar de la reunión¹: Vía Teams	Empresa: Zona Franca de Barranquilla SA U.O.Z.F
Proyecto: Implementación Plan de Beneficios	Número de contrato: 20230814050143
Responsable del proyecto en la empresa: Pedro Renaldo Donado Manrique Gerente Administrativo y Financiero	Consultores: Jonny Humberto Díaz Torres Adolfo Mario Frías Niebles Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS¹

<p>Tema:</p> <p>1. Seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificación del Problema y Objetivos del Proyecto. Análisis de Encuesta a Empleados. Selección sobre los nuevos beneficios a adquirir. Divulgación Plan de Beneficios. <p>Tema 1: Identificación del Problema y Objetivos del Proyecto</p> <p>En esta fase se realiza del enfoque metodológico, se procede a examinar la situación actual de Zona Franca de Barranquilla en lo que respecta a los beneficios que ofrece a su personal.</p>

¹Describir dentro del recuadro los temas tratados.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

- Se desarrolla un marco teórico y operativo que abarca aspectos clave relacionados con los beneficios y las compensaciones para los empleados.
- Se definieron objetivos específicos, como realizar un diagnóstico de las necesidades y percepciones de los empleados donde se ha propuesto un plan de incentivos adicionales acorde a las necesidades de la empresa.
- Se presenta el listado de beneficios sus descripciones requisitos y población.

Tema 2: Análisis de Encuesta a Empleados

Es fundamental comprender las opiniones y percepciones de los empleados sobre los beneficios ofrecidos por la empresa para diseñar un plan de beneficios efectivo y alineado con sus necesidades.

- Se presentan los principales resultados del análisis de la percepción de los empleados en cuanto a los beneficios proporcionados por la empresa. Se llevó a cabo un análisis de la percepción de los empleados sobre los beneficios existentes mediante encuestas internas.
- Se expone diversas variables, entre las cuales se incluyen la satisfacción con los beneficios ofrecidos, el conocimiento y participación en los programas de bienestar, la percepción sobre el apoyo al desarrollo profesional, el acceso a programas de capacitación, la claridad en la comunicación sobre compensación y beneficios. Como producto final documento (Anexo C)

Tema 3: Selección sobre los nuevos beneficios a adquirir.

Este enfoque se manifiesta a través de una serie de programas diseñados para apoyar a los empleados en diversos aspectos de su vida, reflejando así el principio de compartir el éxito y crecer con pasión y alegría.

- Se evalúa cuidadosamente los beneficios actuales y se ha identificado áreas donde se puede mejorar y enriquecer aún más la experiencia laboral de los empleados por ello se presenta informe (Anexo E)
- Se presenta las nuevas lista de iniciativas que se pueden lograr para fortalecer el paquete de beneficios y garantizar el bienestar integral del equipo humano.

Tema 3: Divulgación Plan de Beneficios.

- Se delinea el alcance de socialización del proyecto, que incluye la divulgación del plan de beneficios diseñado. Y su producto para exposición de los mismos.
- Se generaron productos como resultado de la consultoría, incluyendo un análisis de la situación actual del proceso de talento humano, documentos de formato de encuesta con los



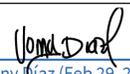
PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

resultados de la investigación, el diseño del plan de beneficios, y una cartilla brochure para la divulgación del plan de beneficios.

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL²

Nombre	Cargo o rol	Firma
Pedro Renaldo Donado Manrique	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Jonny Humberto Díaz Torres	Consultor #01. Estudiante MGTH.	 Jonny Díaz (Feb 29, 2024 07:08 EST)
Adolfo Mario Frías Niebles	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

Nombre	Cargo o rol	Firma
Carolyn Diaz Garcia	Director del proyecto de consultoría.	 Carolyn Diaz Garcia (Feb 29, 2024 07:38 EST)

² Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

Datos de Registro de Consultores del proyecto

Datos de Registro de Investigadores	
Nombre Estudiante 1	Jonny Humberto Díaz Torres
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002182390
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0008-9534-571X
Enlace Google académico	https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=dIK4VBkAAAAJ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Estudiante 2	Adolfo Mario Frías Niebles
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002192279
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0004-7954-5309
Enlace Google académico	https://scholar.google.com/citations?user=2frIJpQAAAAJ&hl=en
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Director Consultoría	Carolyn Diaz García
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001578354
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	https://scholar.google.com/citations?user=h5cbKQgAAAAJ&hl=es
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano

Nombre Codirector	Diego Leonardo Cruz
Consultoría	
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano

