

 DPO 2.0	ZONA: MAZ	FECHA: 15/01/2024
	CD: Tibasosa, Tunja, Puente Nacional, San Gil, Bucaramanga, Cali, Tuluá, Villavicencio, Yopal.	REVISION N° 2
	CODIGO: SOP_PPL_5.3	PÁGINA 4 DE 5
SOP PROGRAMA INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS		

1. OBJETIVO

Incentivar al equipo de trabajo del grupo empresarial Leon Leon e hijos mediante el uso de herramientas que permitan medir su desempeño, mejorando e incentivando el uso de buenas prácticas de elementos de protección personal, Servicio al cliente, autocuidado y rendimiento en indicadores de operación.

2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todo el personal contratado por el grupo empresarial Leon Leon e hijos que actualmente labora en los centros de distribución de **Tibasosa, Tunja, Puente Nacional, San Gil, Bucaramanga, Cali, Tuluá, Villavicencio y Yopal.**

3. SEGURIDAD

Los elementos de protección personal referidos en la siguiente matriz son los requeridos para su uso durante la estancia en el Centro de Distribución, esto con el fin de garantizar la seguridad de todos.

EPP	Botas de seguridad	Uniforme reflectivo	Guantes anticorte	Gafas de seguridad	Casco de seguridad
Imagen					

4. DEFINICIONES

- **Competitivo:** Persona que por su calidad y cualidad es capaz de desempeñarse positivamente.
- **Empresa:** Es una organización de personas que comparten unos objetivos con el fin de obtener beneficios.
- **Entorno laboral:** Se dice de aquel ambiente en el que trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover un entorno de seguridad y bienestar.

 DPO 2.0	ZONA: MAZ	FECHA: 15/01/2024
	CD: Tibasosa, Tunja, Puente Nacional, San Gil, Bucaramanga, Cali, Tuluá, Villavicencio, Yopal.	REVISION N° 2
	CODIGO: SOP_PPL_5.3	PÁGINA 4 DE 5
SOP PROGRAMA INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS		

6. DESARROLLO

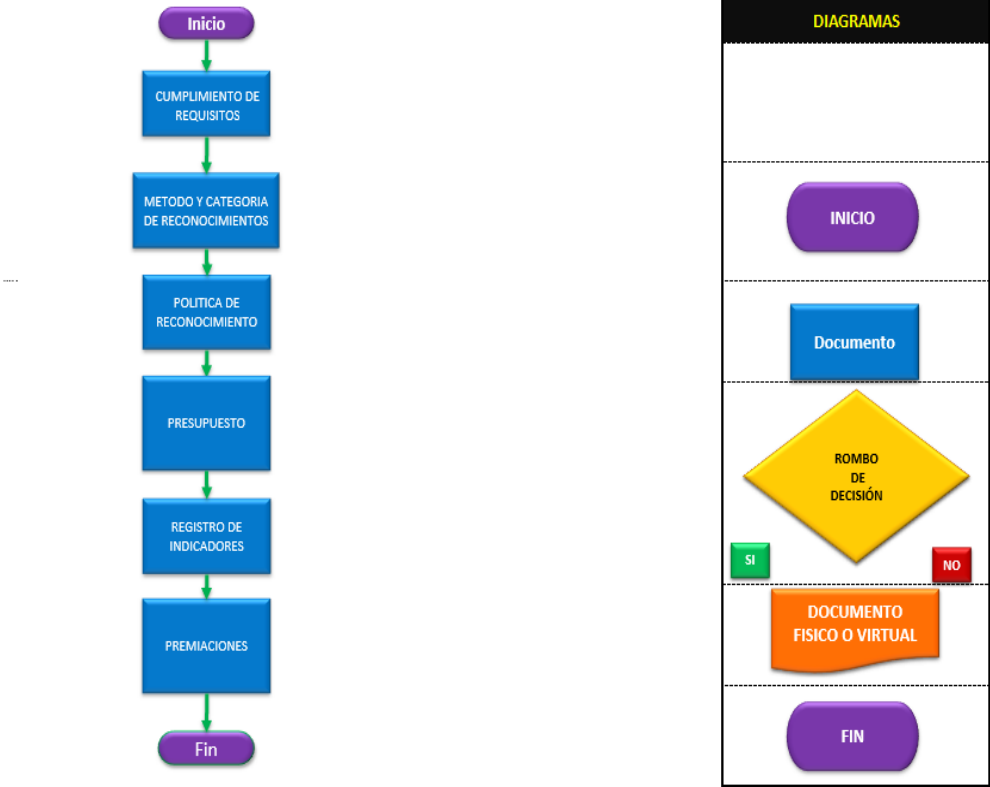
ITEM	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO																								
6.1	Requisitos para participar	No tener procesos disciplinarios Tener una antigüedad en el proyecto mayor o igual a 3 meses Ser un experto en sus funciones																								
6.2	Método de reconocimiento y categorías	En el grupo Empresarial Leon Leon e hijos, se le realizará reconocimiento al colaborador que mejor desempeño obtenga dentro de sus funciones en los siguientes Items: <table> <tr> <th>RECONOCIMIENTO</th><th>ÁREA RESPONSABLE</th><th>NOMBRE DEL RESPONSABLE</th></tr> <tr> <td>Ángel de Ruta.</td><td>SEGURIDAD</td><td>FABIAN ANDRADE</td></tr> <tr> <td>Rendimiento de Combustible.</td><td>FLOTA</td><td>SHIRLEY JAIMES</td></tr> <tr> <td>Mejor 5S.</td><td>FLOTA</td><td>SHIRLEY JAIMES</td></tr> <tr> <td>SKAP</td><td>RECURSOS HUMANOS</td><td>EDWARD FAJARDO</td></tr> <tr> <td>Entrega en Rango.</td><td>REPARTO</td><td>YOVANY MOLANO</td></tr> <tr> <td>Mejor Tripulación.</td><td>REPARTO</td><td>YOVANY MOLANO</td></tr> <tr> <td>2da mejor tripulación.</td><td>REPARTO</td><td>YOVANY MOLANO</td></tr> </table>	RECONOCIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	NOMBRE DEL RESPONSABLE	Ángel de Ruta.	SEGURIDAD	FABIAN ANDRADE	Rendimiento de Combustible.	FLOTA	SHIRLEY JAIMES	Mejor 5S.	FLOTA	SHIRLEY JAIMES	SKAP	RECURSOS HUMANOS	EDWARD FAJARDO	Entrega en Rango.	REPARTO	YOVANY MOLANO	Mejor Tripulación.	REPARTO	YOVANY MOLANO	2da mejor tripulación.	REPARTO	YOVANY MOLANO
RECONOCIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	NOMBRE DEL RESPONSABLE																								
Ángel de Ruta.	SEGURIDAD	FABIAN ANDRADE																								
Rendimiento de Combustible.	FLOTA	SHIRLEY JAIMES																								
Mejor 5S.	FLOTA	SHIRLEY JAIMES																								
SKAP	RECURSOS HUMANOS	EDWARD FAJARDO																								
Entrega en Rango.	REPARTO	YOVANY MOLANO																								
Mejor Tripulación.	REPARTO	YOVANY MOLANO																								
2da mejor tripulación.	REPARTO	YOVANY MOLANO																								
6.3	Política de reconocimiento	Son aquellas remuneraciones no monetarias y no intercambiables por dinero, que el empleador entrega a sus trabajadores de forma voluntaria, es decir, sin que exista una obligación legal.																								
6.4	Presupuesto	El reconocimiento se realizará durante la segunda semana de cada mes para dar oportunidad de validar el ganador y presupuesto asignado por el gerente.																								
6.5	Registro de indicadores	Para llevar un registro de control por cada categoría, los líderes responsables controlarán un ranking de medición interno, donde diaria y semanalmente (según aplique) se hará seguimiento y actualización de la información.																								
6.6	Ángel de Ruta	1. Reporte ACIS (30%) 2. Reporte OWD`S. (40%) 3. Telemetría (30%)																								
6.7	Rendimiento de Combustible.	1. Desempeño en KM por Galón (100%)																								
6.8	MEJOR 5S	1. ASEO DEL VEHICULO (100%)																								
6.9	SKAP	1. Realizar Funciones adicionales a las del cargo calculado por dias (30%) 2. Ascenso en la Compañía (70%)																								
6.10	Entrega en Rango	1. Entrega en Rango (100%)																								

 DPO 2.0	ZONA: MAZ	FECHA: 15/01/2024
	CD: Tibasosa, Tunja, Puente Nacional, San Gil, Bucaramanga, Cali, Tuluá, Villavicencio, Yopal.	REVISION N° 2
	CODIGO: SOP_PPL_5.3	PÁGINA 4 DE 5
SOP PROGRAMA INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS		

6.11	Mejores Tripulaciones	1. SAC (20%) 2. In full (20%) 3. RMD (20%) 4. Documentos Perdidos (20%) 5. Liquidación sin diferencia (20%)
------	-----------------------	---

7. FLUJOGRAMA

 DPO 2.0	Diagrama de Flujo Proceso PROGRAMA DE INSENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS	Fecha: 08/08/2023
		Version:2



8. HISTÓRICO

# REVISIÓN	RESPONSABLE	CARGO	DESCRIPCIÓN	FECHA
0	Edward Fajardo	Líder De People	Creación del documento	25/07/2023
1	Edward Fajardo	Líder De People	Actualización del RACI y FLUJOGRAMA	08/08/2023
2	Daniel Pacheco	Líder de People	Revisión General	25/02/2024

	ZONA: MAZ	FECHA: 15/01/2024
	CD: Tibasosa, Tunja, Puente Nacional, San Gil, Bucaramanga, Cali, Tuluá, Villavicencio, Yopal.	REVISION N° 2
	CODIGO: SOP_PPL_5.3	PÁGINA 4 DE 5
SOP PROGRAMA INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS		