



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

2025



promueVe+



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1 Objetivos específicos.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. RESPONSABLES.....	4
5. MARCO LEGAL.....	4
6. MARCO CONCEPTUAL	6
7. AREAS DE INTERVENCIÓN	8
7.1 Área de Protección y Servicios Sociales	8
7.2 Protección De Servicios Sociales	8
7.3 Deportivos, Recreativos Y Vacacionales.	8
7.4 Promoción Y Prevención De Salud.	9
7.5 Protección De Servicios Sociales	9
7.6 Promoción De Programas De Vivienda.	9
8. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	9
8.1 Medición de clima laboral:.....	9
8.2 Programa pre – pensionado.....	10
8.3 Fortalecimiento del trabajo en equipo	10
9. PLANES DE INCENTIVOS	10
9.1 Incentivos no pecuniarios:	10
9.2 Incentivos pecuniarios:	10
10. ESTRATEGIAS.....	11
10.3 Fechas Especiales	11
10.4 Mejor colaborador	12
10.5 Onboarding	12
10.6 Bienestar laboral en equipo	12
10.7 Actividad de integración fin de año	13
10.8 octubre aniversario de Promueve más	13
10.9 Promoción y prevención de salud, salud física.	13
10.10 Semana o mes de la salud.....	13



1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos propuesto para los servidores públicos y colaboradores de Promueve Más tiene como objetivo general la mejora continua de la calidad de vida de nuestros colaboradores activos, con el fin de enaltecer su dignidad humana, favorecer su desarrollo integral y contribuir al bienestar social de la ciudadanía. Este programa busca fomentar una cultura organizacional que permita desarrollar en los colaboradores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios de la empresa.

La calidad de vida laboral es un aspecto fundamental que genera efectos positivos tanto en la organización como en cada uno de los colaboradores. Mejorar este aspecto redundará en un entorno laboral más saludable, lo que se reflejará en el compromiso y bienestar de todos los involucrados.

Con el objetivo de contribuir a un entorno laboral apropiado, presentamos el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos para los servidores públicos y colaboradores de Promueve Más, el cual tiene la intención de desarrollar actividades de bienestar que promuevan un cambio favorable en la cultura laboral de la entidad. A través de este programa, se busca crear un ambiente adecuado que atienda las condiciones laborales, psicosociales y motivacionales de los colaboradores, lo que redundará en un mejor desempeño y una mayor satisfacción en su entorno laboral.

Este programa no solo se enfoca en la mejora de la productividad, sino en garantizar que los colaboradores se sientan valorados y respaldados, contribuyendo al fortalecimiento de la entidad y al bienestar integral de sus miembros.

2. OBJETIVOS

Propiciar condiciones que generen un ambiente laboral positivo, saludable y equilibrado, favoreciendo el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, promoviendo la motivación y la calidez humana en la prestación de sus servicios. Todo ello, con el objetivo de que se refleje en el cumplimiento de la misión organizacional y la productividad de la empresa.

2.1 Objetivos específicos

- Fomentar un ambiente laboral positivo mediante la identificación y atención de las necesidades básicas, motivacionales y de rendimiento de los colaboradores, con el fin de generar un impacto favorable en la productividad y fomentar un entorno de trabajo óptimo y saludable.
- Aportar al fortalecimiento y mejora del clima organizacional de la entidad.
- Promover el desarrollo de valores organizacionales basados en una cultura de servicio, que destaque la responsabilidad socioambiental, con el objetivo de fomentar la responsabilidad empresarial y fortalecer el sentido de pertenencia entre los colaboradores.



- Contribuir, mediante actividades participativas enfocadas en la promoción y la prevención, a la mejora de la calidad de vida de los funcionarios y sus grupos familiares, abarcando los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural.

3. ALCANCE

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores públicos de Promueve Más y sus contratistas, así como sus grupos familiares, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998.

4. RESPONSABLES

La Dirección Administrativa y Financiera de la entidad es responsable de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan Institucional de Bienestar Social Laboral.

5. MARCO LEGAL

El Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la Misión y la Visión Institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19, define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.

Decreto 1083 de 2015. Art. 2.2.10.1.

PROGRAMAS DE ESTIMULOS, las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Art. 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:



- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes y artesanía u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Artículo. 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El Decreto 1227 de 2005: Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998.

Ley 734 de 2002 art 33. La cual establece como un Derecho, para todos los trabajadores el diseño y ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos “Son derechos de todo servidor público: Participar en todos los programas de bienestar social que para los funcionarios públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte, vacacionales”.

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la



entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

6. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar Laboral: El bienestar laboral tiene como objetivo mejorar el ambiente dentro de las empresas y mantener la calidez en los equipos de trabajo. Además, brinda dinamismo a la rutina cotidiana, fomenta la unidad entre los colaboradores y reconoce sus contribuciones. Para Promueve Más, el Bienestar de los colaboradores se entiende, ante todo, como la búsqueda de mejoras en su calidad de vida en general, respetando su dignidad humana, la cual se alinea con el compromiso de aportar al bienestar social de la comunidad.

Estímulos: Cada acción genera una reacción, por lo que los estímulos estarán orientados a proporcionar herramientas físicas, intelectuales y recreativas que favorezcan el desarrollo integral de las personas. Su objetivo es mejorar el clima laboral, fomentar la creatividad, incrementar la productividad y promover la satisfacción personal. Además, permitirán que las contribuciones, acciones y responsabilidades de los colaboradores estén alineadas con el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Incentivos: Al igual que los estímulos, los incentivos son factores clave para promover acciones que faciliten un cambio cualitativo dentro del proyecto. Funcionan como herramientas motivacionales para realizar acciones tanto individuales como colectivas. Los incentivos se orientarán preferentemente



hacia aspectos no monetarios, priorizando los incentivos intangibles, como el reconocimiento público y/o formal.

El Plan de Incentivos Laborales para los funcionarios de Promueve Más tiene como objetivo ofrecer beneficios a través de factores contextuales que generen motivación y promuevan una actuación positiva y asertiva en el desempeño laboral. Este plan busca fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso, proponiendo reconocimientos al trabajo en equipo e individual, alineados con el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Clima Laboral: Se refiere a las características percibidas en el ambiente de trabajo, las cuales influyen en los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente estables a lo largo del tiempo y varían entre diferentes entidades o incluso entre las distintas dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cambio Organizacional: Se entiende como un proceso de adaptación que experimentan las organizaciones ante las diversas transformaciones que surgen como resultado de las exigencias de un mundo en constante cambio, así como de sus variables internas o externas.

Cultura organizacional: La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los miembros de una organización comparten, y su impacto en el comportamiento (cómo se hacen las cosas). Esto implica que la cultura actúa como el vínculo social o normativo que mantiene unida a la organización. La cultura se refleja en valores e ideales sociales, así como en creencias compartidas que se expresan a través de mitos, principios, rituales, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, liderazgo y comunicación, los cuales orientan los comportamientos típicos de las personas que integran la entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Teletrabajo: Forma de organización laboral que se lleva a cabo dentro del marco de un contrato de trabajo o una relación laboral dependiente, y que consiste en la realización de actividades remuneradas mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para establecer el contacto entre el trabajador y el empleador, sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo. (Decreto 884 del 30 de abril de 2012)

Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral se refiere a un entorno de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivador por los servidores públicos. Un ambiente que fomente el desarrollo tanto de sus conocimientos y habilidades técnicas como de sus competencias, permitirá un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados, a la vez que realza la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)



7. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan institucional de bienestar e incentivos de la vigencia 2025 está orientado a todos los funcionarios y servidores de la entidad Promueve más; de igual manera es importante tener en cuenta que esta fue diseñada a partir de la identificación de necesidades que requieran atención para mejorar el bienestar del funcionario, con la idea de ofrecer una atención completa y fomentar un óptimo desempeño laboral.

7.1 Área de Protección y Servicios Sociales

Esta área prioriza el fomento y la estructuración de programas de bienestar los cuales están pensados en las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y sus familias, para mejorar sus condiciones de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Todas las acciones emprendidas para cumplir con este aspecto requieren de una constante coordinación interinstitucional para diversos fines: gestionar los procesos de afiliación y los trámites necesarios para acceder a estos servicios, asegurar la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y llevar a cabo evaluaciones periódicas sobre la calidad de los servicios que se ofrecen tanto al colaborador como a su familia. Para ello, se pueden implementar programas como:

- Promoción de eventos deportivos, recreativos y vacacionales.
- Actividades enfocadas en pro a la promoción de salud y prevención de la enfermedad.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el fondo nacional del ahorro y/o caja de compensación.

- Realización de exámenes ocupacionales de ingreso, periódico y/o de retiro.

7.2 Protección De Servicios Sociales

Este tipo de programas son ofrecidos por diversas entidades, según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, en las cuales están afiliados todos los funcionarios de la entidad. El rol del Plan Institucional de Bienestar Laboral será coordinar de manera efectiva y asegurar el adecuado uso de los programas de promoción y prevención, que corresponden a cada organismo en su ámbito específico. Asimismo, se deberá trabajar de manera conjunta para gestionar el proceso de afiliación y los trámites a los que los colaboradores tienen derecho.

7.3 Deportivos, Recreativos Y Vacacionales.

La recreación y el deporte son aspectos esenciales en el aprendizaje social del funcionario, ya que crean un espacio para la comunicación, la interacción y el trabajo en equipo. Incentivar a los



colaboradores a participar en actividades físicas (deportivas y recreativas) fuera de su horario laboral contribuye a mejorar sus condiciones de salud, promoviendo su bienestar integral.

7.4 Promoción Y Prevención De Salud.

Este programa ofrece servicios integrales que potencian la salud de los afiliados y sus familias, promoviendo una vida sana, feliz, placentera y productiva. Se lleva a cabo durante la Semana de la Salud y se desarrolla en colaboración con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.5 Protección De Servicios Sociales

Este tipo de programas son ofrecidos por diversas entidades, según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, en las cuales están afiliados todos los colaboradores de la entidad. El rol del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la entidad será coordinar y garantizar el uso adecuado de los programas de promoción y prevención, que deben ser gestionados por los diferentes organismos en su ámbito específico. Además, se llevará a cabo un trabajo conjunto para gestionar el proceso de afiliación y los trámites correspondientes a los derechos de los colaboradores.

7.6 Promoción De Programas De Vivienda.

Se compartirá información sobre los diferentes programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, la Caja de Compensación y otras entidades externas.

8. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida laboral hace referencia a la existencia de condiciones favorables en el clima o ambiente laboral, que es percibido por el funcionario y es satisfactorio para su bienestar y desarrollo como ser humano y como pieza fundamental del proyecto. La calidad de vida laboral está conformada por condiciones laborales importantes y que suplan las necesidades básicas de los funcionarios, el rendimiento laboral y la motivación, generando así un impacto positivo en la entidad, tanto en productividad como en las relaciones interpersonales con su equipo de trabajo y con sus familias.

Para lograr una calidad de vida laboral óptima, se requiere contemplar los siguientes aspectos:

8.1 Medición de clima laboral:





No obstante, de manera transversal se realizará intervención con conferencias, talleres y capacitaciones con el fin de brindarles herramientas que generen un impacto positivo en dichos ámbitos. Adicional a lo anterior, la evaluación de clima laboral deberá ser aplicada como mínimo cada dos años en la entidad.

8.2 Programa pre – pensionado.

Este programa está dirigido al personal que está próximo a pensionarse o que ya se encuentra pensionado. En este sentido, el área administrativa y financiera proporcionará los instrumentos y la información necesarios sobre el proceso que deben seguir para culminar su vida laboral y comenzar su nueva etapa como pensionados. Además, se implementarán estrategias que les ofrezcan herramientas para reducir los niveles de estrés, depresión, ansiedad u otras alteraciones psicosociales, facilitando así su adaptación al cambio y promoviendo una transición positiva hacia esta nueva etapa de vida.

8.3 Fortalecimiento del trabajo en equipo

A través de las actividades de Bienestar laboral se busca fortalecer el trabajo en equipo, de manera que influya de forma positiva en los funcionarios de la entidad en su interacción con los demás y su entorno.

9. PLANES DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos tienen como objetivo otorgar reconocimientos por el buen desempeño, promoviendo así una cultura laboral orientada hacia la excelencia, la calidad y la productividad. El plan de incentivos forma parte de la gestión estratégica del talento humano, con el propósito de reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual, en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de metas y objetivos establecidos.

9.1 Incentivos no pecuniarios:

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles diseñados para reconocer a individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo y su nivel de excelencia.

9.2 Incentivos pecuniarios:

Son reconocimientos económicos que se pueden otorgar a los equipos de trabajo. Estos se planifican teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deben pagarse en su totalidad.



10. ESTRATEGIAS

10.1 Capacitaciones

Las capacitaciones son fundamentales tanto para las personas como para las organizaciones, ya que brindan numerosos beneficios y ventajas, como el desarrollo de habilidades y competencias, el aumento de la productividad, la adaptación al cambio, un impacto positivo en el clima laboral, la reducción de errores y riesgos, entre otros. En este sentido, se trabajará de manera alineada con el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y se promoverán alianzas estratégicas con entidades académicas para fortalecer y enriquecer los procesos de formación.

10.2 Horario Flexible

El horario flexible es una modalidad laboral que permite y facilita a los colaboradores gestionar sus tiempos de trabajo, teniendo un impacto significativo tanto para los empleados como para las organizaciones. Esta modalidad favorece una mejora constante del equilibrio entre la vida personal y profesional, el aumento de la productividad, la reducción del estrés y el agotamiento, así como una mayor autonomía y motivación. Además, contribuye a la reducción de la rotación laboral y promueve la diversidad e inclusión, entre otros beneficios.

10.3 Fechas Especiales

Las celebraciones de fechas especiales son momentos clave dentro de las organizaciones que impactan de manera positiva en el ambiente laboral, el bienestar de los empleados y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Estas fechas brindan oportunidades para reconocer logros, fomentar el trabajo en equipo y promover un sentido de pertenencia, contribuyendo a una atmósfera de camaradería y motivación.

A continuación, algunas fechas importantes

- Día Internacional del Trabajo (1 de mayo)
- Día de la Mujer (8 de marzo)
- Día del Padre / Día de la Madre
- Aniversarios de la Empresa
- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo (28 de abril)
- Día de la Amistad o Día de la Familia
- Navidad y Fin de Año
- Cumpleaños del Empleado
- Día del servidor público
- Fechas de profesiones



10.4 Mejor colaborador

De manera anual, se llevará a cabo una elección del mejor colaborador en los diferentes grupos de trabajo, la cual estará determinada por la calificación obtenida en la evaluación realizada por cada coordinador o jefe de área. Esta evaluación tendrá en cuenta aspectos como el rendimiento, la actitud, el trabajo en equipo y la contribución al logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, los colaboradores destacados recibirán incentivos, los cuales pueden incluir premios, reconocimiento público, beneficios adicionales o incluso oportunidades de desarrollo profesional. Esta iniciativa busca motivar y valorar el esfuerzo y la dedicación de los empleados, promoviendo una cultura de excelencia y compromiso dentro de la organización.

10.5 Onboarding

El onboarding tiene como objetivo principal ayudar a los nuevos colaboradores a adaptarse de manera rápida y efectiva a su entorno laboral, permitiéndoles comprender la cultura organizacional y familiarizarse con sus responsabilidades desde el primer día. Este proceso de integración no solo facilita la transición del nuevo empleado a la empresa, sino que también le proporciona las herramientas necesarias, tanto técnicas como culturales, para desempeñar su trabajo de manera eficiente, productiva y proactiva.

Un onboarding bien estructurado también incluye la presentación de los valores, la misión y la visión de la organización, asegurando que el colaborador se alinee con los objetivos y principios de la empresa. Además, al fomentar la interacción con su equipo y asignar un mentor o guía, el onboarding fortalece el sentido de pertenencia y facilita la creación de relaciones laborales positivas. Esto no solo acelera el proceso de adaptación, sino que también aumenta la satisfacción y el compromiso del empleado, contribuyendo a una mayor retención y éxito dentro de la organización.

Por lo anterior en el proceso de inducción le será entregado al personal perfil y descripción de cargo, diligenciamiento de hoja de vida, y post de bienvenida.

10.6 Bienestar laboral en equipo

El bienestar laboral en equipo hace referencia a la importancia de la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo saludable, positivo y colaborativo, donde todos los colaboradores de la empresa se sienten respaldados, motivados y valorados. Conllevando a una mayor productividad, mejor comunicación, disminución del estrés laboral y rotación del personal y fidelización del talento. Lo anterior puede implementarse mediante estrategias como

- Actividades al aire libre.
- Charlas sobre inteligencia emocional
- Gimnasia grupal
- Caminatas al aire libre
- Taller de habilidades blandas
- Días de agradecimiento



- Actividades de voluntariado

10.7 Actividad de integración fin de año

La actividad de integración de fin de año es una gran oportunidad para cerrar el ciclo laboral de manera significativa, celebrando los logros alcanzados, reconociendo el esfuerzo y dedicación de cada miembro del equipo, y reforzando el espíritu de colaboración. Este tipo de actividad no solo permite agradecer a los empleados por su compromiso, sino también fortalecer el vínculo entre los miembros del equipo, promoviendo un ambiente de camaradería y motivación para enfrentar el nuevo año.

Durante esta celebración, se pueden realizar diversas dinámicas como la entrega de premios y reconocimientos a los colaboradores destacados, actividades recreativas que fomenten el trabajo en equipo, y momentos para reflexionar sobre los objetivos alcanzados y las metas a seguir. Además, compartir un espacio social fuera del contexto laboral ayuda a que los empleados se conecten de manera más personal, mejorando las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Una actividad de integración de fin de año bien organizada contribuye a que el equipo cierre el año con una sensación de satisfacción y unidad, creando un ambiente positivo que impulsa el compromiso y la productividad para el año siguiente.

10.8 octubre aniversario de Promueve más

Celebrar el aniversario de la empresa no solo permite conmemorar su trayectoria, sino que también fortalece su identidad, genera visibilidad y promoción, incrementa la confianza y la buena reputación, y refuerza de manera positiva la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los colaboradores. Esta celebración se convierte en una oportunidad para reconocer los logros alcanzados, consolidar relaciones con clientes y socios, y motivar a los empleados, creando un ambiente de cohesión y compromiso dentro de la organización.

10.9 Promoción y prevención de salud, salud física.

Mediante estrategias y acciones orientadas a promover hábitos de vida saludable y crear condiciones que favorezcan el bienestar físico, se busca mejorar la salud general de las personas. Estas acciones incluyen fomentar la actividad física regular, como caminar, correr o practicar deportes; promover una alimentación equilibrada y saludable; educar sobre la importancia del descanso y el sueño adecuado; sensibilizar sobre la importancia de evitar el consumo de sustancias nocivas como el tabaco, el alcohol y las drogas; y fomentar el manejo adecuado del estrés y la salud mental. Al implementar estas acciones, el personal puede adoptar comportamientos que contribuyan a mejorar su calidad de vida y bienestar integral.

10.10 Semana o mes de la salud

Promover la concientización sobre temas de salud es un aspecto clave para fomentar el bienestar dentro de la empresa. Durante una semana o mes dedicado a este objetivo, se pueden llevar a cabo diversas actividades, como campañas de prevención y jornadas de atención médica que estén dirigidas al personal, con el fin de sensibilizarlo sobre la importancia de cuidar su salud y prevenir enfermedades.

Como objetivo principal de esta jornada es informar a los colaboradores sobre las enfermedades



prevalentes que afectan a la comunidad o grupo laboral, así como los métodos más efectivos de prevención y control. también educar sobre cómo la adopción de hábitos saludables con el fin de reducir los riesgos de desarrollar enfermedades crónicas, como la diabetes, la hipertensión o problemas cardíacos. A través de estas actividades, se busca transmitir la importancia de mantener un estilo de vida equilibrado, que incluya una alimentación adecuada, la práctica regular de ejercicio, el descanso necesario y el manejo adecuado del estrés.

10.11 Promoción de programas de vivienda.

Promover las diferentes acciones y estrategias que están orientadas a facilitar el acceso a una vivienda propia, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. Lo anterior mediante iniciativas y mecanismos como información a acceso a Créditos Hipotecarios, subsidios y apoyos económicos, proyectos de Vivienda de Interés Social (VIS), entre otros.

10.12 Bienestar laboral educativo

Ofrecer cursos o programar educativos en gestión del tiempo, formación o talleres en resolución de conflicto, talleres que promuevan DEI (Diversidad, equidad e inclusión).

10.13 Programa pre pensionado

Generar espacios que permitan ayudar a los colaboradores a prepararse adecuadamente para su jubilación o pensión. (Orientación y Preparación para la Jubilación, fortalecimiento de la Cultura del Ahorro, prevenir Inseguridades Financieras)

10.14 Programa laboral en finanzas

Ofrecer iniciativas o formaciones orientadas a la preparación de los individuos en el ámbito de las finanzas y la gestión económica (Capacitar en el área financiera, desarrollo de habilidades prácticas, Planificación financiera personal).

10.15 Programa de responsabilidad social empresarial RSE

Promover espacios o actividades que contribuyan de manera positiva al bienestar social, económico y ambiental de la comunidad, es un componente fundamental para el programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades, se realizará un seguimiento semestral en relación con lo aprobado, programado y ejecutado. Este seguimiento permitirá evaluar el cumplimiento de las fases propuestas, así como el número de trabajadores beneficiados con las actividades implementadas.

Adicionalmente, este proceso de monitoreo nos proporcionará retroalimentación valiosa sobre la



percepción y el nivel de satisfacción del personal que participa en las actividades programadas. Esto nos permitirá obtener información detallada sobre:

1. El impacto de las actividades: Evaluando si los objetivos establecidos se están alcanzando y si las actividades han sido efectivas en mejorar el bienestar de los empleados.
2. La participación del personal: Conociendo el número exacto de trabajadores involucrados en cada una de las iniciativas, lo que ayudará a medir la acogida de las actividades y la involucración del personal.
3. Nivel de satisfacción: Recopilando las opiniones y sugerencias de los participantes para evaluar su grado de satisfacción con respecto a la calidad y relevancia de las actividades realizadas.
4. Áreas de mejora: Identificando posibles áreas de mejora en la programación y ejecución de actividades, con el objetivo de hacer ajustes para maximizar su efectividad en futuras ediciones.

Este seguimiento continuo nos permitirá tomar decisiones informadas y ajustar las estrategias para garantizar que las iniciativas de bienestar sean cada vez más efectivas y alineadas con las necesidades del personal.

ELABORÓ	Isabel Tatiana Arenas C.	REVISÓ	Estefanía Duque	APROBÓ	Hugo Moncada
CARGO	Coord talento humano	CARGO	Directora administrativa y financiera	CARGO	Gerente general
FECHA	15 enero 2025	FECHA		FECHA	