



promue**ve**⁺

**Plan de bienestar
e INCENTIVOS
2026**



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS	3
3. ALCANCE	4
4. RESPONSABLES	4
5. MARCO LEGAL	4
6. MARCO CONCEPTUAL	7
7. AREAS DE INTERVENCIÓN	8
7.2 Protección De Servicios Sociales	9
7.3 Deportivos, Recreativos Y Vacacionales	9
7.4 Promoción Y Prevención De Salud	9
8.3 Fortalecimiento del trabajo en equipo	11
9. PLANES DE INCENTIVOS	11
9.1 Incentivos no pecuniarios	11
9.2 Incentivos pecuniarios	11
10. ESTRATEGIAS	11
10.1 Capacitaciones	11
10.2 Fechas Especiales	11
10.3 Mejor colaborador	12
10.4 Bienestar Laboral en Equipo	12
10.5 Actividad de integración fin de año	12
10.6 Promoción y prevención de salud, salud física	13
10.7 Semana o mes de la salud	13
10.8 Promoción de programas de vivienda	13
10.9 Bienestar laboral educativo	13
10.10 Programa pre pensionado	14
10.11 Programa laboral en finanzas	14
10.12 Programa de responsabilidad social empresarial RSE	14
11. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15



1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, dirigido a los servidores públicos de Promueve Más, tiene como objetivo general la mejora continua de la calidad de vida de los colaboradores activos, con el propósito de enaltecer su dignidad humana, favorecer su desarrollo integral y contribuir al bienestar social de la ciudadanía. En este sentido, el programa se orienta a fomentar una cultura organizacional basada en el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana en la prestación de los servicios de la entidad.

La calidad de vida laboral constituye un factor estratégico dentro de la gestión del talento humano, en tanto genera efectos positivos tanto en la organización como en cada uno de los colaboradores. El fortalecimiento de este aspecto permite consolidar entornos laborales saludables, lo cual se refleja en mayores niveles de compromiso, bienestar general y alineación con los objetivos institucionales.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral adecuado, Promueve Más formula el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos para los servidores públicos, el cual tiene como finalidad el desarrollo de actividades de bienestar orientadas a promover cambios favorables en la cultura laboral de la entidad. A través de la implementación de este programa, se busca propiciar un ambiente de trabajo que atienda de manera integral las condiciones laborales, psicosociales y motivacionales de los colaboradores, generando impactos positivos en su desempeño y en la satisfacción con su entorno laboral.

Este programa no se limita al fortalecimiento de la productividad institucional, sino que prioriza el reconocimiento, la valoración y el respaldo permanente a los colaboradores, contribuyendo de manera directa al fortalecimiento de la entidad y al bienestar integral de su talento humano, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2. OBJETIVOS

Propiciar condiciones que generen un ambiente laboral positivo, saludable y equilibrado, favoreciendo el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, así como la motivación y la calidez humana en la prestación de los servicios. Lo anterior, con el propósito de que estas condiciones se reflejen de manera directa en el cumplimiento de la misión organizacional y en el fortalecimiento de 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 propiciar un entorno de trabajo óptimo y saludable.
- Aportar al fortalecimiento y mejoramiento del clima organizacional de la entidad, promoviendo relaciones laborales armónicas y el trabajo colaborativo.



- Promover el desarrollo de valores organizacionales fundamentados en una cultura de servicio, que resalte la responsabilidad socioambiental, con el objetivo de fomentar la responsabilidad empresarial y fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores.
- Contribuir, a través de actividades participativas orientadas a la promoción y la prevención, al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus grupos familiares, abarcando los ámbitos educativo, recreativo, deportivo y cultural.

3. ALCANCE

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores públicos de Promueve Más, 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, junto con el área de Talento Humano, será la responsable de coordinar, ejecutar y realizar el seguimiento a las actividades y acciones establecidas en el Plan de bienestar e incentivos institucionales.

5. MARCO LEGAL

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de Promueve Más se fundamenta en el siguiente marco normativo, el cual orienta la planeación, ejecución y evaluación de las acciones dirigidas al bienestar social, la capacitación y los estímulos para los servidores públicos, con el propósito de fortalecer su identificación y compromiso con la misión y visión institucional.

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, así como las políticas de Bienestar Social, orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios

En su Capítulo II, Artículo 19, establece que:

“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.

En el párrafo del Artículo 36, dispone 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.



Decreto 1083 de 2015. Art. 2.2.10.1.

Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos.

Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y fortalecer el compromiso de sus empleados. Dichos estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios: señala que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias programas de protección y servicios sociales, entre los cuales se incluyen:

- Actividades deportivas, recreativas y vacacionales.
- Actividades artísticas y culturales.
- Programas de promoción y prevención de la salud.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por entidades como el Fondo Nacional del Ahorro, fondos de cesantías y cajas de compensación familiar.
- Apoyo estudios superiores

Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar en los incentivos institucionales:

- Acreditar un tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a seis (6) meses.
- 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. Plan de incentivos para equipos de trabajo:

Las entidades podrán optar por convocar a las dependencias o áreas de trabajo para la postulación de proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, o definir áreas estratégicas alineadas con la planeación institucional para ser desarrolladas mediante proyectos previamente inscritos.

Artículo 2.2.10.14. 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 seis (6) meses.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Artículo. 2.2.10.15. Plan de incentivos para los equipos de trabajo.



Para la implementación del Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán optar por 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. Establece como derecho de todo servidor público participar en los programas de bienestar social que el Estado disponga para los funcionarios públicos y sus familiares, tales como vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y actividades vacacionales.

Ley 1960 de 2019 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, 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 909 del 23 de septiembre de 2004. Dispone 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 conformidad con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.

Decreto 1499 de 2017

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual establece la Dimensión de Talento Humano, dentro de la cual se enmarcan los planes de bienestar e incentivos.



Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, establece lineamientos para la gestión estratégica del talento humano, orientados al bienestar, los incentivos, el clima organizacional y la calidad de vida laboral, en concordancia con la Dimensión de Talento Humano del MIPG.

6. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar Laboral: El bienestar laboral tiene como propósito mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer la calidez en los equipos, aportando dinamismo a la rutina cotidiana, fomentando la integración entre los colaboradores y reconociendo sus aportes. Para Promueve Más, el bienestar de los colaboradores se concibe como la búsqueda permanente de mejoras en su calidad de vida integral, en el marco del respeto por su dignidad humana, en coherencia con el compromiso institucional de contribuir al bienestar social de la comunidad.

Los estímulos: se conciben como acciones orientadas a proporcionar herramientas de carácter físico, intelectual y recreativo que favorezcan el desarrollo integral de las personas. Su propósito es contribuir al mejoramiento del clima laboral, fomentar la creatividad, incrementar la productividad y promover la satisfacción personal, permitiendo que las contribuciones, acciones y responsabilidades de los colaboradores se encuentren alineadas con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Incentivos institucionales: Los incentivos institucionales son mecanismos orientados a reconocer y estimular el desempeño eficaz, el compromiso y el trabajo en equipo de los colaboradores, contribuyendo al fortalecimiento del sentido de pertenencia y a la mejora continua de los resultados institucionales, de conformidad con la normatividad vigente.

Clima Laboral: El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los colaboradores sobre el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales. Un clima organizacional favorable promueve la motivación, la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo y el bienestar integral.

Cambio Organizacional: Se entiende como el proceso de adaptación que experimentan las organizaciones frente a las transformaciones derivadas de las exigencias de un entorno en constante cambio, así como de las dinámicas y variables internas y externas que inciden en su funcionamiento.

Cultura organizacional: La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias y entendimientos compartidos por los miembros de una organización, los cuales influyen en la forma en que se desarrollan los comportamientos y se realizan las actividades. Actúa como un vínculo social y normativo que mantiene cohesionada a la entidad y 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 prácticas de comunicación, orientando los comportamientos de quienes la integran. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, p. 15)



Teletrabajo: Forma de organización laboral que se desarrolla en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, y que consiste en la ejecución de actividades remuneradas mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para mantener el contacto entre el trabajador y el empleador, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral comprende el conjunto de condiciones físicas, sociales y organizacionales que influyen en el bienestar de los colaboradores, permitiendo un equilibrio entre la vida personal y laboral, y favoreciendo la satisfacción, el compromiso y el desempeño en el ejercicio de sus funciones.

Motivación Laboral: Se entiende como el conjunto de factores internos y externos que influyen en el comportamiento, el compromiso y el desempeño de los colaboradores, orientando su actuación hacia el logro de los objetivos institucionales y la satisfacción personal.

Equilibrio Vida Laboral y Personal: Corresponde a la capacidad de armonizar las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar, favoreciendo el bienestar integral, la satisfacción laboral y la productividad.

Trabajo en Equipo: Se define como la capacidad de los colaboradores para interactuar de manera coordinada y colaborativa, compartiendo responsabilidades y conocimientos, con el fin de alcanzar metas comunes y fortalecer los resultados institucionales.

Salud y Bienestar Integral: Comprende el estado de bienestar físico, mental y social de los colaboradores, promovido a través de acciones de prevención, promoción y autocuidado que contribuyen a entornos laborales saludables.

7. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad Promueve Más. Así mismo, el plan ha sido diseñado a partir de la identificación de necesidades que requieren atención para el fortalecimiento del bienestar de los colaboradores, con el propósito de propiciar una intervención integral que contribuya al óptimo desempeño laboral y al mejoramiento del entorno de trabajo.

7.1 Área de Protección y Servicios Sociales.

Esta área prioriza el fomento, diseño y estructuración de programas de bienestar orientados a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los colaboradores y sus grupos familiares, con el propósito de mejorar sus condiciones de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, contribuyendo así al fortalecimiento de su calidad de vida integral.

Todas las acciones adelantadas para el cumplimiento de este componente requieren una



permanente coordinación interinstitucional, con el fin de gestionar los procesos de afiliación y los trámites necesarios para el acceso a los servicios, garantizar el uso adecuado y eficiente de los recursos dispuestos por los organismos del sistema de protección social, y realizar evaluaciones periódicas que permitan verificar la calidad y pertinencia de los servicios ofrecidos tanto a los colaboradores como a sus familias. Para ello, durante la vigencia 2026 se podrán implementar programas como:

- Promoción y desarrollo de eventos deportivos, recreativos y vacacionales, orientados al aprovechamiento del tiempo libre y al fortalecimiento de hábitos de vida saludable.
- Ejecución de actividades enfocadas en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, en articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Difusión y promoción de los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro y/o las Cajas de Compensación Familiar, facilitando el acceso a información y acompañamiento a los colaboradores.
- Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, conforme a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

7.2 Protección De Servicios Sociales

Este componente comprende los programas ofrecidos por las diferentes entidades del sistema de protección social, tales como las Entidades Promotoras de Salud (EPS), las Administradoras de Fondos de Vivienda y las Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se encuentran afiliados todos los funcionarios de la entidad.

El Plan Institucional de Bienestar Laboral para la vigencia 2026 tendrá como función principal coordinar de manera efectiva el acceso y la adecuada utilización de los programas de promoción y prevención que corresponden a cada organismo, de acuerdo con su ámbito de competencia. De igual manera, se promoverá el trabajo articulado con dichas entidades para apoyar la gestión de los procesos de afiliación y los trámites a los que los colaboradores tienen derecho, garantizando así una atención oportuna y eficiente.

7.3 Deportivos, Recreativos Y Vacacionales.

La recreación y el deporte constituyen componentes fundamentales para el fortalecimiento del aprendizaje social de los servidores, en tanto propician espacios de comunicación, integración, interacción y trabajo en equipo. Estas actividades favorecen el desarrollo de relaciones laborales armónicas y contribuyen al fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

Así mismo, incentivar la participación de los colaboradores en actividades físicas, deportivas y recreativas, dentro y fuera de la jornada laboral, contribuye al mejoramiento de sus condiciones de salud física y mental, promoviendo el bienestar integral, la prevención de riesgos psicosociales y un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal.

7.4 Promoción Y Prevención De Salud.

Este programa está orientado a la implementación de acciones integrales que fortalezcan la salud física y mental de los servidores y sus grupos familiares, promoviendo estilos de vida saludables que contribuyan a una vida sana, equilibrada, satisfactoria y productiva. Las actividades desarrolladas buscan prevenir enfermedades, mitigar riesgos y fomentar el autocuidado como eje fundamental del



bienestar laboral.

Las acciones de promoción y prevención se ejecutarán, principalmente, durante la Semana de la Salud, en articulación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), garantizando la coherencia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y fortaleciendo una cultura organizacional enfocada en el cuidado integral de las personas.

7.5 Protección De Servicios Sociales

Este tipo de programas es ofrecido por diversas entidades, de acuerdo con los servicios brindados por las Entidades Promotoras de Salud (EPS), las Administradoras de Fondos de Vivienda y las Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se encuentran afiliados los colaboradores de la entidad. El rol del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos será coordinar, articular y garantizar el uso adecuado de los programas de promoción y prevención que son gestionados por cada organismo dentro de su ámbito de competencia. Adicionalmente, se promoverá el trabajo conjunto para facilitar los procesos de afiliación y la gestión de los trámites asociados a los derechos y beneficios de los colaboradores.

7.6 Promoción De Programas De Vivienda.

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos promoverá la difusión y socialización de información relacionada con los diferentes programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades externas competentes. Estas acciones estarán orientadas a facilitar el acceso de los colaboradores a alternativas de financiación, subsidios y beneficios habitacionales, brindando orientación oportuna sobre requisitos, trámites y condiciones, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

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, las cuales son percibidas por el servidor como satisfactorias para su bienestar y su desarrollo integral, tanto como ser humano como pieza fundamental del proyecto institucional. La calidad de vida laboral está conformada por condiciones de trabajo adecuadas que permiten suplir las necesidades básicas de los funcionarios, fortalecer su rendimiento laboral y aumentar su nivel de motivación, generando un impacto positivo en la entidad, reflejado en mayores niveles de productividad y en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, tanto al interior de los equipos de trabajo como en su entorno familiar.

8.1 Medición de clima laboral:

De manera transversal, se realizarán intervenciones mediante talleres y capacitaciones orientadas a brindar a los colaboradores herramientas que generen un impacto positivo en el clima organizacional y en el entorno laboral. Adicionalmente, la evaluación del clima laboral deberá ser aplicada en la entidad como mínimo cada dos (2) años, con el fin de identificar oportunidades de mejora y fortalecer las estrategias de bienestar institucional; de manera complementaria, se realizará una evaluación anual para dar seguimiento continuo a estas estrategias.



8.2 Programa pre – pensionado.

Este programa está dirigido al personal que se encuentra próximo a pensionarse o que ya ha alcanzado la condición de pensionado. En este sentido, el área administrativa y financiera proporcionará los instrumentos e información necesarios sobre los procedimientos a seguir para culminar su vida laboral y iniciar esta nueva etapa. Adicionalmente, se implementarán estrategias orientadas a ofrecer herramientas que contribuyan a reducir niveles de estrés, depresión, ansiedad u otras afectaciones psicosociales, facilitando la adaptación al cambio y promoviendo una transición positiva hacia la etapa de la jubilación.

8.3 Fortalecimiento del trabajo en equipo

Mediante las actividades de bienestar laboral se busca fortalecer el trabajo en equipo, promoviendo interacciones positivas entre los funcionarios y mejorando su relación con el entorno laboral. Estas acciones contribuyen a consolidar un ambiente organizacional colaborativo y armonioso.

9. PLANES DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos tienen como objetivo reconocer el buen desempeño, fomentando una cultura laboral orientada a la excelencia, la calidad y la productividad. Este plan forma parte de la gestión estratégica del talento humano y busca valorar tanto el desempeño individual como el grupal de los servidores, destacando su contribución en el cumplimiento de las funciones asignadas y en la consecución de metas y objetivos institucionales.

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, productividad y nivel de excelencia.

9.2 Incentivos pecuniarios:

Los incentivos pecuniarios son reconocimientos económicos que pueden otorgarse a individuos o equipos de trabajo. Su planificación se realiza considerando los recursos disponibles de la entidad y deben ser otorgados en su totalidad conforme a lo establecido.

10. ESTRATEGIAS

10.1 Capacitaciones

Las capacitaciones son fundamentales tanto para las personas como para las organizaciones, ya que permiten desarrollar habilidades y competencias, aumentar la productividad, adaptarse al cambio, generar un impacto positivo en el clima laboral y reducir errores y riesgos. En este marco, las capacitaciones se implementarán de manera alineada con el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y se promoverán alianzas estratégicas con entidades académicas, con el fin de fortalecer y enriquecer los procesos de formación.

10.2 Fechas Especiales

Las celebraciones de fechas especiales representan momentos clave dentro de las organizaciones, ya que impactan positivamente en el ambiente laboral, el bienestar de los empleados y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Estas actividades brindan oportunidades para reconocer logros, fomentar el trabajo en equipo y promover un sentido de pertenencia, contribuyendo a generar 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
- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo: 28 de abril
- Día de la Familia: Primer semestre
- Actividades de cierre de vigencia
- Cumpleaños del Empleado
- Día del Servidor Público
- Día Mundial del Medio Ambiente: 5 de junio
- Día de la Seguridad Vial: 10 de junio
- Actividades de integración amor y amistad
- Día Mundial de la Salud Mental: 10 de octubre
- Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo: octubre

10.3 Mejor colaborador

De manera anual, se llevará a cabo la elección del mejor colaborador en los diferentes grupos de trabajo, basada en la calificación obtenida en la evaluación realizada por cada coordinador o jefe de área. Esta evaluación considerará aspectos como el rendimiento, la actitud, el trabajo en equipo y la contribución al logro de los objetivos organizacionales. Los colaboradores destacados recibirán incentivos que podrán incluir premios, reconocimiento público, beneficios adicionales o media jornada laboral libre. Esta iniciativa tiene como propósito motivar y valorar el esfuerzo y la dedicación de los empleados, fomentando una cultura de excelencia y compromiso dentro de la organización.

10.4 Bienestar Laboral en Equipo

El bienestar laboral en equipo hace referencia a la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo saludable, positivo y colaborativo, en el que todos los colaboradores se sientan respaldados, motivados y valorados. Esto contribuye a una mayor productividad, mejor comunicación, reducción del estrés laboral, disminución de la rotación de personal y fidelización del talento.

Para promover este bienestar, se pueden implementar estrategias y actividades como:

- Actividades al aire libre
- Charlas sobre inteligencia emocional
- Gimnasia grupal
- Caminatas al aire libre
- Talleres de habilidades blandas
- Actividades de voluntariado

10.5 Actividad de cierre de vigencia

La actividad de integración de cierre de vigencia constituye una excelente oportunidad para cerrar el ciclo laboral de manera significativa, celebrando los logros alcanzados, reconociendo el esfuerzo y la dedicación de cada miembro del equipo, y reforzando el espíritu de colaboración. Este tipo de actividad permite agradecer a los empleados por su compromiso y fortalecer los vínculos entre los miembros del equipo, promoviendo un ambiente de camaradería y motivación para enfrentar el



nuevo año.

Durante la celebración, se pueden desarrollar diversas dinámicas, tales como la entrega Bonos, reconocimientos a los colaboradores destacados, actividades recreativas que fomenten el trabajo en equipo y espacios para reflexionar sobre los objetivos alcanzados y las metas a seguir. Así mismo, compartir actividades de recreación, deporte e integración en un espacio extramural, facilitando que los empleados se conecten de manera más personal, mejorando las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

10.6 Promoción y prevención de salud, salud física.

A través de estrategias y acciones orientadas a promover hábitos de vida saludable y generar condiciones que favorezcan el bienestar físico, se busca mejorar la salud general de las personas. Estas acciones incluyen:

- Fomentar la actividad física regular: caminar, correr, practicar deportes o ejercicios de fortalecimiento.
- Promover una alimentación equilibrada y saludable.
- Educar sobre la importancia del descanso y del sueño adecuado.
- Sensibilizar sobre los riesgos del consumo de sustancias nocivas: tabaco, alcohol y drogas.
- Fomentar el manejo adecuado del estrés y la salud mental.

La implementación de estas acciones permite al personal adoptar comportamientos que contribuyen a mejorar su calidad de vida y bienestar integral.

10.7 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.

10.8 Promoción de programas de vivienda.

Se busca promover acciones y estrategias que faciliten el acceso a una vivienda propia, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. Estas iniciativas incluyen:

- Información y acceso a créditos hipotecarios.
- Subsidios y apoyos económicos.
- Proyectos de Vivienda de Interés Social (VIS).
- Otros mecanismos que contribuyan a garantizar el derecho a una vivienda digna.

10.9 Bienestar laboral educativo

Se busca promover el bienestar del personal mediante el apoyo de programas educativos y formativos que fortalezcan competencias laborales, habilidades interpersonales y desarrollo personal, contribuyendo así a un ambiente laboral más productivo, motivador e inclusivo.

Entre las acciones se incluyen:



- la realización de cursos y talleres en gestión del tiempo, que permitan optimizar la productividad y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Apoyo para estudios formales de pregrado y posgrado.
- talleres en resolución de conflictos, que fomenten la comunicación efectiva y la cooperación dentro de los equipos de trabajo; y programas orientados a promover la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), que sensibilicen al personal sobre la importancia de respetar y valorar las diferencias, generando un entorno laboral más justo, seguro y respetuoso para todos

10.10 Programa pre pensionado

Se busca generar espacios y acciones que permitan a los colaboradores prepararse de manera adecuada para su jubilación o pensión, asegurando una transición tranquila y consciente hacia esta etapa de la vida laboral. Entre las estrategias del programa se incluyen:

- Orientación y preparación para la jubilación: talleres y charlas sobre aspectos legales, financieros y emocionales relacionados con la pensión.
- Fortalecimiento de la cultura del ahorro: estrategias y herramientas para fomentar hábitos de ahorro a largo plazo, asegurando estabilidad económica durante la jubilación.
- Prevención de inseguridades financieras: educación sobre planificación financiera, manejo de gastos y protección ante imprevistos económicos.

Estas acciones contribuyen a que el personal finalice su etapa laboral con confianza, bienestar y seguridad económica, promoviendo además su salud emocional y calidad de vida.

10.11 Programa laboral en finanzas

Se busca fortalecer las competencias financieras del personal mediante iniciativas y formaciones orientadas a la preparación en el ámbito de las finanzas y la gestión económica, tanto a nivel personal como profesional. Entre las acciones del programa se incluyen:

- Apoyo para estudios formales de pregrado y posgrado
- Capacitación en el área financiera: talleres y cursos sobre conceptos financieros básicos y avanzados, análisis de presupuestos y gestión de recursos.
- Desarrollo de habilidades prácticas: herramientas y ejercicios que permitan aplicar conocimientos financieros en situaciones reales, mejorando la toma de decisiones económicas.
- Planificación financiera personal: orientación sobre ahorro, inversión, manejo de deudas y elaboración de planes financieros que fortalezcan la estabilidad económica del personal.

Estas acciones buscan empoderar a los colaboradores para tomar decisiones financieras más informadas, mejorar su bienestar económico y contribuir al manejo eficiente de los recursos personales y familiares.

10.12 Programa de responsabilidad social empresarial RSE

Se busca promover espacios, iniciativas y actividades que contribuyan de manera positiva al bienestar social, económico y ambiental de la comunidad, integrando a la empresa como un actor responsable y comprometido con su entorno. Este programa contempla:

- Proyectos comunitarios y sociales: apoyo a comunidades locales mediante programas educativos, de salud, vivienda o alimentación.
- Acciones ambientales: implementación de prácticas sostenibles, gestión de residuos, ahorro de recursos y campañas de concientización ecológica.
- Desarrollo económico local: fomento de oportunidades de empleo, capacitación y emprendimiento para fortalecer la economía de la comunidad.



El programa de RSE busca fortalecer la imagen institucional, generar un impacto positivo en la sociedad y crear vínculos duraderos entre la empresa, sus colaboradores y la comunidad en general

11. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades, se llevará a cabo un seguimiento mensual respecto a lo aprobado, programado y ejecutado. Este seguimiento permitirá:

- Evaluar el cumplimiento de las fases propuestas en cada programa o actividad.
- Determinar el número de trabajadores beneficiados con las acciones implementadas.
- Evidenciar el porcentaje de cumplimiento de los objetivos establecidos.

La información recopilada se consolidará en un informe ejecutivo mensual, el cual presentará de manera clara y resumida los resultados obtenidos, facilitando la toma de decisiones, la identificación de áreas de mejora y la planificación de acciones futuras.

Este seguimiento nos permitirá obtener información detallada sobre los aspectos clave de las actividades implementadas:

1. Impacto de las actividades: Evaluando si los objetivos establecidos se están alcanzando y si las iniciativas han sido efectivas en mejorar el bienestar de los empleados.
2. Participación del personal: Conociendo el número exacto de trabajadores involucrados en cada iniciativa, lo que permitirá medir la acogida de las actividades y el grado de involucramiento del personal.
3. Nivel de satisfacción: Recopilando opiniones y sugerencias de los participantes para evaluar su grado de satisfacción respecto a la calidad, pertinencia y relevancia de las actividades realizadas.
4. Esta información servirá como base para ajustar estrategias, fortalecer acciones exitosas y mejorar continuamente el programa de bienestar laboral.
5. 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 permitirá tomar decisiones informadas y realizar ajustes oportunos en las estrategias implementadas, garantizando que las iniciativas de bienestar laboral sean cada vez más efectivas, pertinentes y alineadas con las necesidades y expectativas del personal. Además, contribuirá a fortalecer la planificación futura, optimizar recursos y maximizar el impacto positivo de las actividades sobre la motivación, productividad y calidad de vida de los colaboradores.



PLAN DE TRABAJO
Cronograma plan de bienestar e incentivos 2026

ACTIVIDADES		OBJETIVO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	JUN	JUL	AUG	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	OBSERVACIONES Y SEÑALAMIENTO	
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL															
1.5 BIENESTAR LABORAL EN EQUIPO		Promover la integración, el trabajo colaborativo y el bienestar de los colaboradores, fortaleciendo las relaciones interpersonales y el clima organizacional.	Realizar mínimo 1 actividad de bienestar laboral en equipo durante la vigencia 2026.	N° de actividades de bienestar laboral en equipo realizadas durante la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
1.6 ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN FIN DE AÑO		Fortalecer la integración, el sentido de pertenencia y el bienestar de los colaboradores mediante actividades de cierre de año.	Realizar 1 actividad de integración de fin de año durante la vigencia 2026.	N° de actividades de integración de fin de año realizadas durante la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
EJE 2. SALUD MENTAL															
2.1 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD, SALUD FÍSICA		Fomentar hábitos de vida saludables y prevenir enfermedades, fortaleciendo el bienestar físico de los colaboradores, promoviendo su calidad de vida y bienestar laboral.	Realizar 1 jornada de promoción y prevención de salud física por mes durante la vigencia 2026.	N° de jornadas de promoción y prevención de salud física realizadas por mes durante la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
2.2 SEMANARIOS DE LA SALUD		Fortalecer el bienestar físico y la prevención de enfermedades de los colaboradores mediante actividades de promoción de la salud durante el Mes de la Salud.	Realizar actividades de promoción y prevención de salud física durante todo el mes de octubre (Mes de la Salud) de la vigencia 2026.	N° de actividades de promoción y prevención de salud física realizadas durante el Mes de la Salud en la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN															
3.1 Fiestas Especiales		Fortalecer el sentido de pertenencia, la integración y el bienestar de los colaboradores mediante la conmemoración de fechas especiales institucionales y nacionales.	Realizar mínimo 11 actividades de conmemoración de fechas especiales durante la vigencia 2026.	N° de actividades realizadas de fechas especiales durante la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
3.5 BIENESTAR LABORAL EN EQUIPO		Promover la integración, el trabajo colaborativo y el bienestar de los colaboradores, fortaleciendo las relaciones interpersonales y el clima organizacional.	Realizar mínimo 1 actividad de bienestar laboral en equipo durante la vigencia 2026.	N° de actividades de bienestar laboral en equipo realizadas durante la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
ACTIVIDADES QUE FOMENTEN LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD EN LA ENTIDAD, PROMOVIENDO LA PARTICIPACIÓN Y ACCESO EQUITATIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, JOVENES ENTRE LOS 18 Y 28 AÑOS Y EL ENTORNO DE GÉNERO.		Promover la inclusión, la diversidad y la equidad en la entidad, generando la participación y el acceso equitativo de personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y el entorno de género.	Realizar mínimo 1 actividad de inclusión durante la vigencia 2026.	N° de actividades de inclusión realizadas durante la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
3.4 PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL		Fortalecer el compromiso social de la organización mediante la implementación de iniciativas y proyectos que generen un impacto positivo en la comunidad y promuevan la sostenibilidad y el desarrollo social.	Realizar una actividad o proyecto de responsabilidad social empresarial durante la vigencia 2026, dirigida a la comunidad, colaboradores y grupos de interés.	N° de actividades o proyectos de responsabilidad social empresarial realizados durante la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL															
4.1 CAPACITACIONES		Fortalecer las competencias laborales, personales y técnicas de los colaboradores, con el fin de el mejoramiento del desempeño y el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Capacitar a 4 personas durante la vigencia 2026, conforme al Plan Institucional de Capacitación.	N° de personas capacitadas durante la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO															
5.1 SOCIALIZACIÓN DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Fortalecer la cultura ética y los principios de integridad en los colaboradores, promoviendo comportamientos alineados con los valores institucionales y la normatividad vigente, que contribuyan a la transparencia y al buen desempeño en el ejercicio de sus funciones.	Socializar el Código de Integridad a los 4 servidores públicos de la entidad durante la vigencia 2026.	N° de servidores públicos socializados en el Código de Integridad durante la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
EJE 6. CONVIVENCIA SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL															
6.1 ENCUENTRO DE INTEGRACIÓN Y CONVIVENCIA		Fortalecer la convivencia social, el clima organizacional y el sentido de pertenencia de los colaboradores, mediante un encuentro de integración conformado por 4 servidores públicos de la entidad, en el cual se promueva la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales positivas, fortaleciendo el bienestar laboral y el mejor desempeño institucional.	Realizar una actividad del encuentro de integración conformado por 4 servidores públicos de la entidad, durante la vigencia 2026.	N° de servidores públicos que participen en la actividad durante la vigencia 2026.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA										
TOTALES	CUMPLIMIENTO MENSUAL					90,00%	95%	90%	92%	93%	94%	96%	97%	98%	99%
	ACTIVIDADES	OBJETIVO	META	INDICADOR	PROGRAMADAS	0	4	3	4	4	3	3	4	3	3
					EJECUTADAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
					% EJECUCIÓN DEL TOTAL (100%)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
					REPROGRAMADAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
					REPROGRAMADAS EJECUTADAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
					PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES PLANEADAS										0,00%

P	Pendiente	44	100,00%
E	Ejecutado	0	0,00%
R	Reprogramado	0	0,00%
R Iniciales mes	Reprogramado ejecutado	0	0,00%
Programadas		44	100,00%
I Semestre	Programadas	18	
	Ejecución	0	0%
II Semestre	Programadas	26	
	Ejecución	0	0%

Nota: Las fechas, horas y cantidades pueden variar de acuerdo al desarrollo de las actividades del contrato y número de personas a intervenir.

Director Administrativo y Financiero

Gerente General



RESOLUCION No. 014 DE 2026
30 de enero de 2026

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E
INCENTIVOS DE PROMUEVE MÁS PARA LA VIGENCIA DE 2026”**

El Gerente General de PROMUEVE MÁS S.A.S., En ejercicio de las facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia, señala en su artículo 2º que: “Son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”.

Que el inciso segundo del artículo 209 de la Constitución Política, señala que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Que de conformidad con el artículo 69 de los Estatutos, le corresponde al Gerente de PROMUEVE MÁS S.A.S., dirigir la empresa manteniendo la unidad de interés en torno a la misión, visión y objetivos de acuerdo con una planificación definida; de la misma forma, le implica realizar la gestión necesaria para lograr el desarrollo de la Entidad de acuerdo con los planes y programas establecidos, teniendo en cuenta las características del entorno y las internas de la Empresa.

Que el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 consagra: “Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos

Que 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”, en su artículo 16, literal e), establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el artículo 18 del mismo Decreto Ley 1567 de 1998, establece que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento, el sistema de estímulos para los empleados.



RESOLUCION No. 014 DE 2026
30 de enero de 2026

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E
INCENTIVOS DE PROMUEVE MAS PARA LA VIGENCIA DE 2026”**

Que el artículo 19 del citado Decreto, establece que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en el mismo, están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Que los programas de bienestar social deben estar orientados a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

Que la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, se establece en el parágrafo del artículo 36 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.

Que el día 20 enero de 2026 se realizó reunión del Comité de Gestión y Desempeño, donde se aprobaron los diferentes planes según Decreto 612 de 2018, entre ellos el Plan Institucional de Bienestar social e incentivos para la vigencia fiscal de 2026.

Que en cumplimiento de lo anterior es necesario adoptar el **Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos** de PROMUEVE MAS para la vigencia 2026.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el **Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos** de PROMUEVE MAS para la vigencia 2026, el cual se encuentra establecido en documento anexo, que hace parte



RESOLUCION No. 014 DE 2026
30 de enero de 2026

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E
INCENTIVOS DE PROMUEVE MAS PARA LA VIGENCIA DE 2026”**

integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO. La presente resolución rige a partir de la fecha de publicación.

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE, Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Manizales - Caldas a los treinta (30) días del mes de enero del año 2026.


HUGO FERNANDO MONCADA CUERVO
Gerente
PROMUEVE MÁS S.A.S.

Proyectó: Daniela López Betancur
Abogada Contratista

