

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ

Contenido

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2025.....	1
ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ	1
INTRODUCCIÓN.....	2
OBJETIVO	2
OBJETIVO GENERAL.....	2
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
PROPÓSITO	3
MARCO NORMATIVO	3
RESPONSABLES	3
PRINCIPIOS DEL PROGRAMA	3
DEFINICIONES.....	4
? Empleados.....	4
? Necesidades:	4
? Bienestar:	4
? Incentivos:	4
? Clima Laboral:	4
? Cultura organizacional:	4
? Calidad de vida:.....	4
ETAPAS DE DESARROLLO	5
SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS	5
ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR.....	6
TIPOS DE INCENTIVOS.....	¡Error! Marcador no definido.
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.....	¡Error! Marcador no definido.
BENEFICIARIOS.....	¡Error! Marcador no definido.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	7
EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES:	7

NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR.....	7
ENTIDADES DE APOYO:.....	7
CRONOGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025 AEROCAFÉ	8
RESULTADOS ENCUESTAS NECESIDADES.....	8

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Asociación Aeropuerto del Café para la vigencia 2025, formulado de acuerdo a las características detectadas en la encuesta de necesidades general realizada a los empleados de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima y cultura del año 2024; dicha necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales, cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental del área administrativa de la asociación es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima, cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, el área administrativa, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional, la seguridad laboral de los empleados de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones, procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar la calidad de vida del personal de apoyo y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Diseñar, ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida de los empleados de la Asociación Aeropuerto del Café y sus familias, a través de espacios, actividades de esparcimiento, integración y formación, con el

fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer, ejecutar actividades en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los colaboradores de la Asociación Aeropuerto del Café; que mejoren su calidad de vida así como la de sus familias.
- Promover estrategias, buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los empleados de la entidad.

MARCO NORMATIVO

El párrafo del artículo 36 establece de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, cuando 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”*.

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.

RESPONSABLES

Será responsabilidad del área administrativa y financiera de la entidad, la consolidación el análisis de las necesidades de bienestar de los colaboradores públicos y sus familias por medio de las herramientas que se disponen para el plan de bienestar.

Una vez formulado el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizará seguimiento y evaluación de las actividades allí incluidas.

PRINCIPIOS DEL PROGRAMA

Los principios del programa se fundamentan en el diseño del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, cuyo propósito es implementar estrategias que favorezcan la autorrealización de los empleados, mediante la creación de vínculos basados en la integridad, promoviendo la vitalidad, el bienestar mental y un entorno laboral seguro para todos.

DEFINICIONES

- **Bienestar:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

* **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

* **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.

- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los empleados y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

•

- **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los empleados. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).

- **Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos.

Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar

material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos del plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2025, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- Evaluación y diagnóstico: Durante esta etapa se evaluará la percepción de los empleados hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2024, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2025.
- Diseño y formulación: a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.
- Seguimiento y evaluación: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS

Para identificar las necesidades de los servidores de la Asociación Aeropuerto del Café, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la “ENCUESTA BIENESTAR LABORAL AEROCAFÉ” la cual se realizó para la detección de las Necesidades.

De acuerdo con el análisis realizado, se obtuvieron los siguientes resultados que sirven como insumo para la formulación del Plan de bienestar social e incentivos:

Se debe fortalecer las estrategias para formular actividades de interés de los empleados, con el objetivo de que sean llamativas y generen una mayor participación, todo esto con el fin de tener un mayor alcance en la percepción del nivel de satisfacción de los empleados en cuanto las actividades ejecutadas desde bienestar.

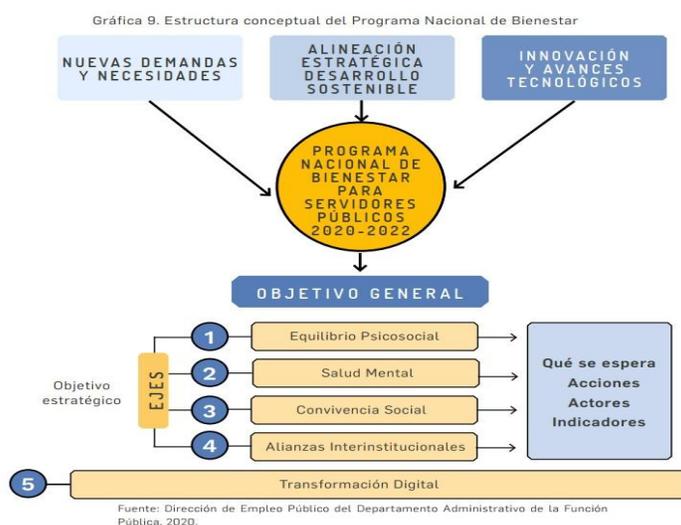
- Se debe fortalecer e incentivar la ejecución de las actividades de bienestar usando como incentivo el programa de salario emocional.
- En cuanto a la frecuencia en qué a los servidores les gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar indican como resultado que los colaboradores esperan actividades de manera mensual que en este caso es la frecuencia más seguida, pero se debería seguir trabajando la realización de actividades de manera semanal.

- La información recibida por cada actividad que se realiza desde bienestar es suficiente para la mayoría de los empleados, sin embargo, es importante fortalecer la creatividad de contenido para que genere mayor interés de participación.
- Los temas en que los empleados están interesados en que se fortalezcan dentro de las estrategias de bienestar se encuentran campañas de salud, jornadas deportivas, actividades y capacitaciones y, por otro lado, también se destaca el interés de actividades al aire libre y deportivas.
- Se puede implementar recibir información a través del correo institucional, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar, ahora bien, para un mayor alcance de participación sería interesante utilizar un medio de comunicación exclusivamente de bienestar donde se puedan publicar la información previa de las actividades.
- Durante la vigencia 2024, las actividades que fueron de mayor interés y participación para los empleados fueron talleres campañas de salud y celebraciones. Por lo anterior es importante continuar generando espacios como ferias, talleres, conferencias y celebraciones en que los empleados están interesados en que se sigan realizando.

ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR

La base fundamental para formular estrategias que generen un impacto positivo dentro de la Asociación Aeropuerto del Café, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar, que fue desarrollado para servir como instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar dentro de las instituciones públicas.

El programa anteriormente mencionado, tiene 5 ejes fundamentales, los cuales se explican a continuación:



La gráfica representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

1. Equilibrio psicosocial.
2. Salud mental
3. Convivencia social
4. Alianzas interinstitucionales
5. Transformación digital

Ejes en los cuales se espera que se planteen estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los empleados y sus familias.

Los incentivos para los empleados de la Asociación se planearon acorde al presupuesto para la vigencia 2025, en un valor de dieciocho millones de pesos (\$18.000.000).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Será el área administrativa y financiera la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del presente plan. En ese sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral para garantizar su cumplimiento durante la vigencia 2025.

Los indicadores para la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos se describen a continuación:

EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES:

- Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
- Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS SERVIDORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR

- Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.
- Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

ENTIDADES DE APOYO:

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025 se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privada

CRONOGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025 AEROCAFÉ

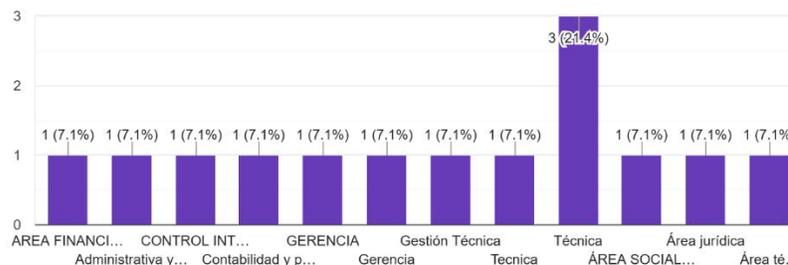
CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025												
MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos	X											
Entorno laboral saludable (semana de la salud)				X								
Caminatas ecológicas			X						X			
Pausas activas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Día del Contador			X									
Diagnóstico clima laboral			X									
Celebración día de la mujer			X									
Celebración día del hombre			X									
Celebración día de la secretaria/auxiliar administrativo				X								
Día del Abogado						X						
Día del servidor Público						X						
Día del Periodista y Comunicador								X				
Día auxiliar de servicios generales								X				
Celebración cumpleaños		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Celebración día de la madre					X							
Celebración día del padre						X						
Realización jornadas recreativas y deportivas, esparcimiento y tiempo libre						X						
Celebración día de la familia						X						
Eventos de promoción y prevención salud ocupacional								X				
Celebración día del amor y la amistad									X			
Celebración Halloween										X		
Premiación plan anual de incentivos										X		
Novenas navideñas												X
Cierre de gestión 2025												X
Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilo de vida saludable		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Talleres y charlas (Charla comunicación asertiva, taller trabajo en equipo)				X					X			
Salario emocional						X						
Reconocimientos equipo Aerocafé											X	

RESULTADOS ENCUESTAS NECESIDADES

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados de Aerocafé, se identificaron las siguientes necesidades:

DEPENDENCIA

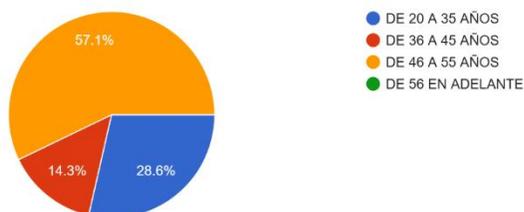
14 responses



En respuesta a la pregunta sobre el rango de edad, se observó que el 57% de los colaboradores se encuentran en el grupo de 46 a 55 años. Esto permite orientar el plan de bienestar hacia estrategias que respondan a sus necesidades específicas y que estén alineadas con sus requerimientos.

RANGO DE EDAD

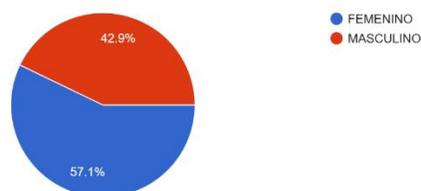
14 responses



El 57% de los colaboradores son mujeres. Una de las estrategias a considerar podría ser la implementación de jornadas de salud orientadas al bienestar integral de todos los colaboradores, tanto mujeres como hombres. Esto incluiría programas con especialistas en distintas áreas, como salud física, mental y emocional, entre otras iniciativas.

GÉNERO

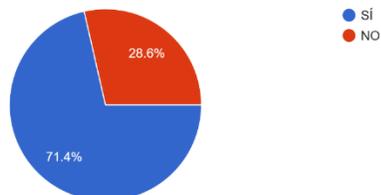
14 responses



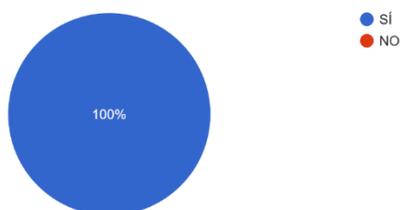
El 71% de los colaboradores tienen hijos, lo que resulta un dato clave al momento de diseñar estrategias. Considerar a las familias y a los hijos en la ejecución de estas iniciativas puede ser fundamental, ya que fomentar el tiempo de calidad en familia contribuye

significativamente a aumentar los niveles de productividad y bienestar de los empleados en la empresa.

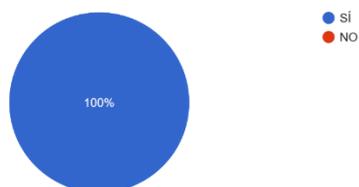
¿TIENE HIJOS?
14 responses



¿Usted participa habitualmente de las actividades de Bienestar que desarrolla Talento Humano?
14 responses



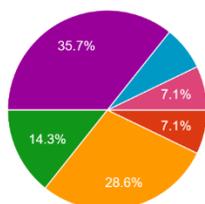
¿El Plan de Bienestar le aporta a su calidad de vida laboral y/o personal?
14 responses



Por medio de esta pregunta, se deja claro que los niveles de motivación de los colaboradores se pueden dar de varias maneras. El equilibrio entre la vida laboral y personal emerge como un factor clave, ya que permite a los empleados sentirse más satisfechos y comprometidos con su trabajo. Además, aspectos como el reconocimiento, el desarrollo profesional y un ambiente laboral positivo juegan un papel fundamental para fomentar una motivación sostenida y efectiva dentro de la organización.

¿Cuáles de los siguientes factores, cree usted que podrían llegar a generar un aumento en sus niveles de motivación?

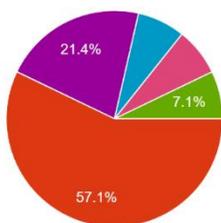
14 responses



- Reconocimiento por el trabajo
- Crecimiento personal
- Crecimiento profesional
- Flexibilidad en los horarios
- Equilibrio entre la vida laboral y personal
- Actividades de integración
- Que estén programadas en los calendarios oficiales para separar el espacio

¿Qué incentivo le gustaría recibir como beneficio por su contribución y alto desempeño en la entidad? (Señale máximo 2)

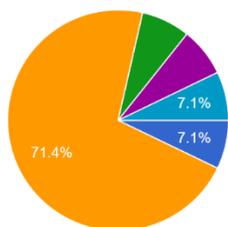
14 responses



- Placa, medalla o insignia
- Beneficios de formación y/ capacitación
- Ceremonia de reconocimiento con la familia
- Publicaciones en los medios de comunicacion
- Tiempo para compartir en familia
- Beneficio de formación y/o capacitaci...
- Desarrollo Comunitario
- Algunas de las actividades se desarro...

En su opinión, ¿Qué factores organizacionales cree que generan que un servidor esté más motivado que otro?

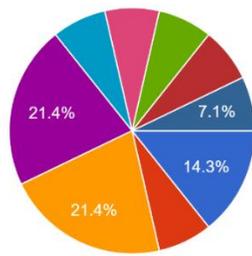
14 responses



- Diferencia salarial
- Relaciones interpersonales
- Entorno Laboral y clima laboral
- Estilo de liderazgo
- todas
- En mi opinión todas las anteriores tienen algún impacto que afecte la motivación de los servidores

Entre las opciones disponibles para los colaboradores, se les ofrece la posibilidad de elegir aquellas que mejor se ajusten a sus necesidades y preferencias. De esta manera, se logran identificar claramente sus motivaciones e inclinaciones a la hora de recibir incentivos por parte de la entidad.

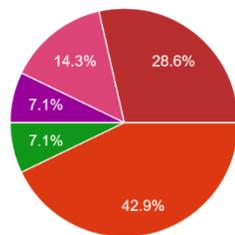
¿En cual de las siguientes actividades le gustaría participar? Actividades Culturales:
14 responses



- Danzas
 - Música
 - Talleres manuales
 - Actividades gastronómicas
 - cine
 - Deporte
 - Deportivas
 - Que nos brinden el espacio para reali...
- ▲ 1/2 ▼

¿Cuál de las siguientes actividades le gustaría desarrollar en compañía de su grupo familiar? Actividades Recreativas, vacacionales, culturales y artísticas

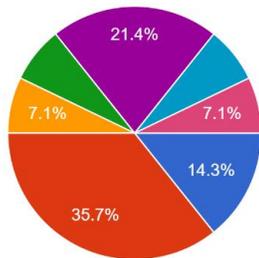
14 responses



- Día del niño
- Vacaciones recreativas
- Halloween
- Novenas navideñas
- Día de familia
- Aprendiendo a ser padres
- Caminatas ecológicas
- Encuentros de parejas
- Tardes de cine

¿En cual de las siguientes actividades le gustaría participar? Actividades Autocuidado:

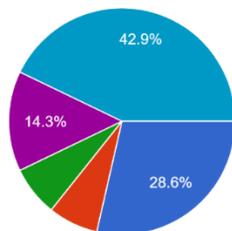
14 responses



- Aeróbicos
- Yoga
- Zumba /Rumba
- Pliates
- Clases de cocina
- Yoga y Pilates
- Ninguno

Promoción y prevención de la salud ¿En cual de las siguientes actividades de promoción y prevención en salud le gustaría participar?

14 responses



- Semana de la salud
- Higiene oral
- Donación de sangre
- Salud visual
- Prevencción de enfermedades cardiovasculares y respiratorias
- Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad

¿Qué actividades le gustaría que se incluyera dentro del plan de bienestar?

Citologías, mamografía
Secciones de relajación y yoga
NINGUNA
Tiempo para actividades deportivas
INCENTIVOS PARA UN AMBIENTE LABORAL POSITIVO Y DE TRABAJO EN EQUIPO
En la oficina de Palestina no tenemos actividades guiadas ni asistidas ni pausas activas; sería bueno tener ese tiempo para realizar actividades deportivas, mínimo dos días a la semana.
Capacitaciones frecuentes
Formación humana enfocada al trabajo en equipo
Tardes deportivas - alianzas interinstitucionales para el bienestar - Reconocimiento por fechas especiales - talleres de salud mental - eventos de halloween
NA
Deportivas
talleres de trabajo en equipo y liderazgo
Torneos, competencias (fútbol)
Capacitaciones



FERNANDO MERCHÁN RAMOS

Gerente



CESAR AUGUSTO FLOREZ OSORIO
Coordinador Administrativo y Financiero

Proyectó: Alejandra Hoyos Pulecio -Contratista **AHP**

Revisó: Tatiana Atehortúa Ospina – Abogada Contratista 