



# **CORPORACIÓN DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA COLOMBIANA. CIAC S.A.**

## **PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Código: PRG-002

Versión: 2

Fecha de edición: 30/01/2025

AV. Calle 26 No. 103-08 Entrada 1, Interior 2  
Bogotá D.C – Colombia



## CONTROL DE EMISIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA CRISTINA RENDÓN MARÍN	Nombre: LUISA CAROLINA SABAS ECHAVARRÍA.	Nombre: RAFAEL ALBERTO VELÁSQUEZ GARAVITO
Cargo: COORDINADORA TALENTO HUMANO	Cargo: VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVA	Cargo: JEFE PLANEACIÓN

## CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORÓ	FECHA
2	SE REALIZÓ AJUSTE DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA SIGUIENTE VIGENCIA	PROFESIONAL EN SELECCIÓN VINCULACIÓN Y BIENESTAR	30/1/2025



## TABLA DE CONTENIDO

CONTROL DE EMISIÓN .....	2
CONTROL DE CAMBIOS .....	2
TABLA DE CONTENIDO .....	3
1 INTRODUCCIÓN .....	4
1.1 DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	4
1.1.1 Estructura documental SIGCA: .....	4
1.1.2 Otros documentos de referencia:.....	4
1.2 ALCANCE .....	4
2. DESARROLLO.....	4
2.1 INTRODUCCIÓN.....	4
2.2 OBJETIVO.....	5
2.3 JUSTIFICACIÓN .....	5
2.4 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	5
2.5 MARCO REFERENCIAL .....	6
2.6 METODOLOGÍA 2024 .....	7
2.7 PROPUESTA DE METODOLOGÍA 2025 .....	8
2.8 PLAN DE ACTIVIDADES POR DIMENSIONES 2025 .....	9
3. PRESUPUESTO APROBADO: .....	12
4. ACTIVIDADES .....	12
2 ANEXOS .....	14



# 1 INTRODUCCIÓN

## 1.1 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

### 1.1.1 Estructura documental SIGCA:

- Plan Estratégico Institucional 2023-2026
- Plan de Acción Anual 2025

### 1.1.2 Otros documentos de referencia:

- No aplica

## 1.2 ALCANCE

El Programa de Bienestar e Incentivos se implementará en la vigencia 2025 para los servidores públicos (ELNR), militares en comisión administrativa y trabajadores oficiales de la Corporación. Su enfoque principal es identificar las necesidades de los colaboradores con el fin de concebir, mantener y mejorar su calidad de vida en los ámbitos personal, laboral y familiar. Este programa busca crear condiciones favorables que promuevan su desarrollo integral, preserven su productividad y desempeño, y logren un equilibrio armonioso entre las responsabilidades laborales y familiares.

## 2. DESARROLLO

### 2.1 INTRODUCCIÓN

El bienestar integral de nuestros colaboradores es un pilar fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la CIAC. Conscientes de que un entorno laboral saludable y motivador no solo potencia el rendimiento individual, sino que también fomenta la cohesión y el compromiso organizacional, hemos diseñado el Plan de Bienestar 2025.

Este plan el cual busca implementar una serie de iniciativas y programas que abordan diversas dimensiones del bienestar, incluyendo la salud física, emocional, familiar y ambiental. A través de la promoción de un clima organizacional positivo y la incorporación de incentivos más tangibles y representativos. Nuestra meta es crear un espacio donde cada miembro de la CIAC se sienta valorado, motivado y en plena capacidad de contribuir a nuestra misión. Con este enfoque integral, aspiramos a fortalecer la cultura organizacional, mejorar la calidad de vida de nuestros Colaboradores y, en última instancia, alcanzar los objetivos estratégicos de la corporación.



## 2.2 OBJETIVO

Desarrollar un plan integral de Bienestar que promueva el desarrollo físico, emocional y social de los colaboradores, fortaleciendo la cultura corporativa a través de actividades que potencien habilidades blandas, alineado con los valores corporativos e iniciativas de Bienestar, mejorando su satisfacción y productividad.

## 2.3 JUSTIFICACIÓN

La implementación del Plan de Bienestar 2025 en la CIAC se justifica por la necesidad de fomentar un entorno laboral que priorice el bienestar de nuestros Colaboradores, quienes son el motor fundamental de nuestra organización, diversos estudios han demostrado que un clima organizacional positivo no solo mejora la satisfacción y la motivación laboral, sino que también reduce el ausentismo, incrementa la productividad y promueve la retención del talento. En un contexto en constante cambio y desafío, es esencial ofrecer a nuestros Colaboradores herramientas y recursos que les permitan gestionar su salud física y emocional de manera efectiva.

Al incorporar programas que aborden el bienestar integral, como la inteligencia emocional, el autocuidado y la conciliación de la vida laboral y familiar, fortalecemos la resiliencia de nuestros equipos frente a las demandas del entorno.

Por otro lado, el reconocimiento y la atención a las diversas dimensiones del bienestar, incluyendo el ambiente familiar y la sostenibilidad, reflejan nuestro compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible. Este enfoque no solo beneficia a nuestros Colaboradores, sino que también posiciona a la CIAC como una organización líder en la promoción del bienestar, atrayendo así a futuros talentos y fortaleciendo nuestra reputación en el sector, en definitiva, el Plan de Bienestar 2025 es una inversión estratégica que impactará positivamente en nuestra cultura organizacional y en el logro de nuestros objetivos institucionales.

## 2.4 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La Corporación de la industria aeronáutica colombiana cuenta con una planta de personal conformada por 178 Colaboradores, debido a su aumento en la productividad de la CIAC se ha hecho necesario que se contraten los servicios de administración de personal con una empresa de servicios temporales, en donde contamos con la participación de 134 trabajadores en misión, teniendo un total de 312 trabajadores.

Según la última encuesta de clima laboral realizada para la vigencia 2024, se identificaron las principales variables sociodemográficas de los trabajadores de la CIAC. De acuerdo con los resultados, el 72% de la población género masculino, mientras que el 27% corresponde género femenino. La mayoría del personal masculino está concentrado en la Dirección de Prestación de Servicios, dependencia correspondiente a un proceso misional, representando el 32% del



total de trabajadores de género masculino. El cargo predominante en esta área es el de Técnico de Mantenimiento Aeronáutico.

De acuerdo con lo anterior, el 44.4% del personal masculino se encuentra asignado entre las 13 áreas definidas en el organigrama de la CIAC, destacando su participación en procesos de apoyo, misionales y estratégicos. Esta alta representación masculina en áreas técnicas, especialmente relacionadas con el mantenimiento, puede explicarse por la tendencia socialmente arraigada de asociar dichos procesos con hombres, según la estadística de distribución de cargos del DANE.

El personal que corresponde al género femenino en la CIAC representa el 27% del total de la población, destacándose su participación en áreas de apoyo y estratégicas, especialmente en funciones administrativas.

## 2.5 MARCO REFERENCIAL

El bienestar organizacional se ha convertido en un tema de creciente relevancia, ya que impacta en el ambiente laboral influyendo directamente en la productividad la satisfacción y el compromiso de los Colaboradores; Por lo anterior la CIAC pretende abarcar el bienestar laboral mediante un enfoque integral que reconozca la importancia del bienestar físico, mental, emocional y social de los colaboradores, permitiendo que se garantice el desarrollo de los colaboradores de manera profesional y personal.

Por lo anterior es necesario identificar conceptualmente lo que para la CIAC se relaciona con las variables de bienestar y su visión de integralidad.

**Bienestar Físico:** es toda acción que le permite a las personas enfocarse en su autocuidado y estados de vida saludable, por lo que se promoverá realizar actividades como ejercicios, alimentación sana, y la posibilidad de acceder a medicina preventiva.

**Salud Mental:** Es el estado mediante el cual las personas logran desarrollar sus competencias, y habilidades de afrontamiento de manera equilibrada, generando una sensación de plenitud, por lo tanto, se llevarán a cabo actividades orientadas al manejo del estrés, gestión emocional y al equilibrio entre la vida laboral y personal.

**Entorno laboral saludable:** Espacio creado para el desarrollo de los colaboradores en donde se validan las necesidades, potencializan las habilidades innatas y se promueve manejo de las diferencias de manera positiva, de acuerdo con lo anterior el Grupo de Talento Humano fomentara un ambiente de trabajo seguro y positivo impulsando la motivación, la empatía y sentido de pertenencia.

**Desarrollo profesional:** La posibilidad que tienen los colaboradores de mejorar y obtener mejores competencias dentro del entorno laboral que les permita alcanzar objetivos profesionales, mediante oportunidades para la formación continua.



**Relaciones interpersonales:** Son las interacciones que se presentan en grupos de personas en donde se interactúa de manera prolongada y habitual, generando entornos colaborativos, que permiten fomentar valores como el respeto y la comunicación asertiva.

**Incentivos:** son recompensas que buscan motivar el desempeño laboral los cuales pueden ser pecuniarios y no pecuniarios, los primeros se dan en forma de compensación económica, mientras que los segundos ofrecen beneficios no monetarios, como reconocimiento o bienestar.

**Cultura organizacional:** Conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, creencias, valores y tradiciones que se desarrollan en la organización y que influyen en cómo se relacionan los colaboradores entre sí y con la misión corporativa.

**Clima organizacional:** Es el ambiente emocional en el que los Colaboradores interactúan dentro de la organización, que está íntimamente relacionado con su motivación y satisfacción laboral. Este clima se ve influenciado por factores como la cultura organizacional, la comunicación y las relaciones interpersonales.

**Salario emocional:** Se refiere a los beneficios no monetarios que la corporación brinda a sus Colaboradores para mejorar su calidad de vida. Estos beneficios, que pueden incluir reconocimiento, flexibilidad laboral y oportunidades de desarrollo personal, tienen como objetivo aumentar la motivación y el compromiso de los Colaboradores con la organización.

**Team Bulding:** Construcción de equipos con el propósito de desarrollar habilidades, que fortalezcan el trabajo en equipo y la comunicación entre compañeros.

**Endomarketing:** Es una estrategia orientada a fortalecer el clima organizacional y a la gestión del bienestar de los Colaboradores, enfocándose en ellos como clientes internos. Es fundamental para alinear los intereses de los Colaboradores con los objetivos de la empresa.

## 2.6 METODOLOGÍA 2024

El Grupo de Talento Humano, ha presentado cambios en su estructura durante las vigencias 2023 y 2024 lo que ha influido, en la percepción de los colaboradores, lo que fue evidenciado en la última encuesta de clima laboral.

Con base en lo anterior, el objetivo del Grupo de Talento Humano para el plan de bienestar de 2024 fue fortalecer la relación con los colaboradores, mediante actividades que les permitieran conocer los servicios a los que tienen derecho como colaboradores de la CIAC, desarrollando actividades enfocadas en promover la participación, motivación y trabajo en equipo entre los colaboradores de la corporación.

Una de las actividades más destacadas fue "Cocinando en Equipo", calificada por el 81% de los colaboradores de manera positiva, esto por el impacto y significado positivo en la comunicación asertiva, el trabajo colaborativo y el relacionamiento entre dependencias que género en la corporación.



Cumpliendo con lo planteado en el plan de bienestar 2024, se efectuaron actividades orientadas a las celebraciones de fechas conmemorativas tanto para los colaboradores como para la corporación, estas actividades incrementaron la participación activa, la integración y el trabajo en equipo, lo cual fue valorado en la encuesta de bienestar del 2024, dando cumplimiento a los indicadores que se establecieron para la vigencia del plan de Bienestar 2024.

## 2.7 PROPUESTA DE METODOLOGÍA 2025

Los resultados de la encuesta de clima organizacional evaluó 06 variables: Estrategia corporativa, Salud y Seguridad en el Trabajo, Dirección, Gestión del conocimiento, Relacionamiento, y Gestión del cambio; dando como resultado general que el 77% de los colaboradores tiene una percepción positiva de su entorno laboral.

Dentro de las variables con mayor incidencia en los colaboradores se encuentra la Estrategia Corporativa, y Seguridad y Salud en el Trabajo, con una puntuación del 79% destacando el conocimiento que tienen los colaboradores en estas dos áreas, resaltando el sentirse orgulloso de pertenecer a la corporación y hablar de ella con entusiasmo y motivación, puntuando en un 83% la percepción de los colaboradores.

Así mismo, se evaluaron valores como servicio al cliente y compensación, obteniendo puntuaciones aceptables, lo anterior también fue evidenciado en la encuesta “tu bienestar nuestra prioridad” que realizó el grupo de Talento Humano durante el mes octubre, permitiendo identificar la necesidad de abordar de manera dimensional la integridad del plan de bienestar, entendiendo la importancia que esto representa para los colaboradores

A partir de estos resultados, el Plan de Bienestar 2025 se enfocará en fortalecer el desarrollo integral de los Colaboradores, con iniciativas dirigidas a mejorar su bienestar físico, emocional y social, estas acciones incluirán actividades que promuevan el desarrollo de habilidades blandas, la gestión del cambio, la inclusión laboral, así como el reconocimiento y fortalecimiento del talento.

La implementación de estas iniciativas se llevará a cabo a través de una estrategia de endomarketing, que abordará de manera integral el bienestar de los Colaboradores y fomentará un entorno laboral saludable. Se hará hincapié en ofrecer vías de acceso para el apoyo en temas de salud mental.

### ESTRATEGIA DE ENDOMARKETING

Esta estrategia está diseñada para mejorar la comunicación interna y el bienestar de la corporación, tratándose a los Colaboradores como "clientes internos". Su objetivo es aumentar la satisfacción laboral, mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer el sentido de pertenencia y cohesión.

- **Comunicación Transparente y Constante:** Se mantendrá a los Colaboradores informados sobre las iniciativas de bienestar, eventos y actualizaciones.



- **Canales de Retroalimentación:** Se utilizarán encuestas tipo Likert para medir la participación y satisfacción de los Colaboradores respecto a las iniciativas de bienestar.
- **Incentivos Personalizados:** Se ofrecerán reconocimientos y premios como bonos de cine, bono de helados, bono de almuerzo, tiempo libre, por participación en actividades de bienestar.
- **Actividades de Cohesión y Team Building:** Se promoverán interacciones entre equipos mediante jornadas deportivas, talleres grupales, salidas y retos, reforzando el sentido de pertenencia y mejorando las relaciones laborales.
- **Capacitación y Desarrollo en Salud Mental:** Se llevarán a cabo talleres sobre manejo del estrés, inteligencia emocional, hábitos alimenticios saludables y actividad física para apoyar el bienestar personal y profesional de los Colaboradores.
- **Ambiente de Trabajo Saludable:** Se fomentarán espacios de descanso y actividades físicas, como gimnasio laboral, aeróbicos y masajes.
- **Embajadores de Bienestar:** Se designarán un colaborador por dependencia para promover las iniciativas de bienestar y servir de contacto con sus compañeros promoviendo la participación de todos los colaboradores de cada una de las dependencias, sin importar el acceso a los medios tecnológicos con los que cuente.
- **Gamificación:** Se continuarán con los “retos del día” para motivar la participación y generar competencia amistosa entre los Colaboradores.
- **Flexibilidad Laboral:** Se planteará la propuesta para generar horarios flexibles que permitan a los Colaboradores equilibrar sus responsabilidades personales y laborales.
- **Beneficios Personalizados:** Se ofrecerán convenios y descuentos en diversos establecimientos para apoyar la economía de los Colaboradores.

## 2.8 PLAN DE ACTIVIDADES POR DIMENSIONES 2025

Con el propósito de reconocer la integralidad del colaborador, el grupo de Talento Humano organizará las actividades propuestas en el plan de bienestar 2025 en 06 dimensiones lo que permitirá la atención integral y efectiva para toda la población, teniendo en cuenta las diferencias sociodemográficas identificadas (edad, género y dependencia).

### DIMENSIÓN PERSONAL

Esta dimensión está diseñada para fomentar el bienestar integral de los Colaboradores, promoviendo el equilibrio entre su vida laboral y personal. A través de una variedad de actividades, se busca no solo mejorar su satisfacción individual, sino también fortalecer su motivación, productividad y compromiso con la organización.

- Día de la Mujer
- Día del Hombre
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Día de cumpleaños de los colaboradores.



- Horarios flexibles.
- Día por graduación
- Presentación Portafolios de inversión y servicios
- Convenios y presentación de portafolios

## **DIMENSIÓN FÍSICA**

Se promoverá el autocuidado mediante diversas iniciativas que incluirán la práctica regular de ejercicio físico, la adopción de hábitos alimenticios saludables, el fomento de un descanso adecuado, y la incorporación de prácticas de relajación como la meditación o el yoga. Estas actividades estarán orientadas a mejorar la calidad de vida de los Colaboradores, ayudándolos a gestionar el estrés, mantener un balance saludable y aumentar su bienestar general.

- Carrera Matamoros
- Carrera por los Héroes / corre como el viento
- Campañas de salud visual
- Talleres para autoexamen de seno
- Talleres de concientización del examen de próstata
- Día libre por uso de Bicicleta / medio eléctrico

## **DIMENSIÓN EMOCIONAL**

Se enfocará en promover el bienestar emocional de los Colaboradores, fortaleciendo su inteligencia emocional, resiliencia y capacidad para manejar el estrés. A través de actividades como mindfulness, gestión del cambio y técnicas de relajación, se buscará fomentar un ambiente de trabajo equilibrado y positivo, que potencie la salud mental y el desarrollo personal.

- Acompañamiento psicológico
- Talleres de comunicación efectiva
- Taller de resolución de conflictos
- Licencia por matrimonio
- Licencias por luto
- Talleres de fortalecimiento de habilidades blandas

## **DIMENSIÓN SOCIAL**

Se llevarán a cabo actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales, tales como dinámicas grupales, voluntariados y la creación de espacios de apoyo mutuo. Estas iniciativas estarán orientadas a mejorar la cohesión y el trabajo en equipo, promoviendo un entorno de colaboración y solidaridad entre los Colaboradores.



- Granjero por un Día
- Realizara convenios para permitir la Inclusión laboral (discapacidad, primer empleo)
- Grupos focales de acuerdo con la necesidad.
- Camitas ecológicas
- Celebración de Halloween
- Celebración de amor y amistad
- Reconocimiento trimestral a la mejor Dependencia
- Posibilidad de participar en jornadas deportivas tanto internas como externas.
- Ciac- Conecta
- Día del servidor público
- Aniversario CIAC
- Actividad de fin de año
- Actividad de novenas

## **DIMENSIÓN AMBIENTAL**

La Dimensión Ambiental se enfocará en promover la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente dentro de la organización. A través de prácticas responsables como el uso eficiente de los recursos, la gestión adecuada de residuos y la sensibilización sobre el impacto ecológico, se busca crear una cultura de conciencia ambiental que contribuya a la preservación del entorno y fomento de hábitos más sostenibles entre los Colaboradores.

- Jornadas de siembra de arboles
- Concursos de reciclaje
- Participación en el apagón ambiental propuesta por la secretaria ambiental de 1 hora mensual o semestral.
- Concurso video concientización y sostenibilidad

## **DIMENSIÓN FAMILIAR**

La Dimensión Familiar se centrará en apoyar el bienestar y la integración de los Colaboradores con sus familias, reconociendo la importancia del equilibrio entre la vida laboral y familiar. A través de políticas y actividades que promuevan la inclusión, el tiempo de calidad en familia y el apoyo a los distintos roles familiares, se buscará crear un entorno laboral que valore y respete las necesidades familiares y que fomente una mejor conciliación entre las responsabilidades profesionales y personales.

- Días de la Familia (1 semestral)
- Día del Niño
- Concurso de mascotas
- Talleres de pautas de crianza
- Talleres de comunicación en entornos familiares.



En concordancia con el plan de bienestar 2025, el equipo de Talento Humano se enfocará en cumplir el objetivo establecido para dicho año a través de diversas dimensiones que promuevan un bienestar integral y holístico para los colaboradores. Estas dimensiones buscan fomentar una experiencia de bienestar, impulsando una mayor apropiación y compromiso por parte de los colaboradores hacia el programa, y fortaleciendo su satisfacción y sentido de pertenencia con la organización.

Se solicitará que el presupuesto que se apruebe tenga en cuenta, que se aumenta la cantidad de colaboradores que se vinculan directamente con la corporación y adicionalmente se solicita que se separe el presupuesto de actividad de fin de año y la actividad de aniversario CIAC, se asigne de manera adicional.

### 3. PRESUPUESTO APROBADO:

\$160.000.000 (Ciento sesenta millones de pesos)

### 4. ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA FIN	RESULTADO
Realizar celebración de Cumpleaños de los funcionarios de acuerdo al plan de Bienestar.	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/01/2025	31/12/2025	Dentro de la dimensión personal se busca motivar a los funcionarios fortaleciendo su satisfacción individual, fomentando el sentido de pertenencia y compromiso con la corporación.
Desarrollar Retos del día, permitiendo espacios en donde los funcionarios sean autónomos a participar.	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/01/2025	31/12/2025	Fortalecer la participación, cohesión y cultura organizacional por medio de gamificación.
Promover la participación en la Carrera Matamoros.	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/01/2025	31/12/2025	Dentro de la dimensión física se busca promover el autocuidado de los colaboradores
Fortalecer por medio de la iniciativa CIAC conecta, habilidades blandas en los grupos primarios.	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/01/2025	31/12/2025	Dentro de la dimensión social se fortalecerá habilidades blandas como relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo
Realizar Jornadas deportivas para los funcionarios.	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/01/2025	31/12/2025	Promover la actividad física, esta iniciativa incentivara el autocuidado, la motivación, reducir niveles de estrés mejorando la calidad de vida de los funcionarios.



ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA FIN	RESULTADO
Reconocer a los Empleados del mes.	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/01/2025	31/12/2025	Fortalecer el sentido de pertenencia, la cohesión, el compromiso y la motivación por medio del reconocimiento a los colaboradores destacados.
Llevar a cabo Jornada de siembra árboles	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/01/2025	31/12/2025	Dentro de la dimensión ambiental se promoverá la política ambiental de la corporación , contribuyendo al cuidado y sostenibilidad con el medio ambiente
Homenajear el Día de la mujer, celebrando a las funcionarias	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/03/2025	31/03/2025	Dentro de la dimensión personal se reconocerá el rol de la mujer de manera integral, promoviendo la satisfacción individual.
Celebrar el Día del hombre a los funcionarios de la corporación.	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/03/2025	31/03/2025	Dentro de la dimensión personal se reconocerá el papel fundamental de los hombres dentro de la corporación. Promoviendo la satisfacción individual.
Brindar un detalle a los funcionarios que tienen hijos desde 0 a 12 años como celebración de Día del niño.	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/04/2025	30/04/2025	La Dimensión Familiar se centrará en apoyar el bienestar y la integración de los Colaboradores con sus familias, reconociendo la importancia del equilibrio entre la vida laboral y familiar.
Reconocer la labor y el Rol de de las funcionarias que son madres, como celebración del Día de la madre	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/05/2025	31/05/2025	Promover un equilibrio entre la vida laboral y personal de cada funcionaria, reconociendo el rol fundamental que desempeñan como madres
Ejecutar Concurso de reciclaje	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/05/2025	31/05/2025	Crear una cultura de conciencia ambiental, promoviendo la administración eficiente de los recursos.
Reconocer la labor y el rol de los funcionarios que son padres, como celebración del Día del padre	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/06/2025	31/06/2025	Promover un equilibrio entre la vida laboral y personal de cada funcionario, reconociendo el rol fundamental que desempeñan como padres.
Desarrollar actividad Granjero por un día, integrando funcionarios de varias dependencias	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/08/2025	31/08/2025	Fortalecer el trabajo en equipo, integración y sentido de pertenencia, así mismo promover la eficacia del sistema de gestión ambiental.
Llevar a cabo Caminatas ecológicas, en espacios integradores, fomentando la actividad física, el compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible.	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/08/2025	31/08/2025	Esta iniciativa involucra la dimensión social y ambiental, enfocándose en fortalecer las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, en actividades orientadas al cuidado del medio ambiente .



ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA FIN	RESULTADO
Realizar Actividad de cometas en un espacio que permita integración y diversión.	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/08/2025	31/08/2025	Dentro de la dimensión social se Fomentará un ambiente dinámico y recreativo generando, esparcimiento, integración, trabajo en equipo, y camaradería.
Realizar Concurso de fotografía de mascotas	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/08/2025	1/08/2025	Dentro de la dimensión familiar se centrará en reconocer la importancia y el valor de las mascotas para los colaboradores como parte de su núcleo familiar.
Realizar actividad de celebración amor y amistad	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/09/2025	30/09/2025	Fortalecer las relaciones interpersonales en un espacio de integración y compartir, impactando de manera positiva la dimensión social de cada funcionario promoviendo un clima laboral organizacional positivo.
Realizar actividad de disfraces como Celebración Halloween	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	1/10/2025	31/10/2025	Potenciar un ambiente dinámico divertido de esparcimiento, integración, camaradería, y trabajo en equipo en un espacio para compartir impactando positivamente en el bienestar integral de los funcionarios.
Generar Actividad fin de año, en un espacio que permita la integración, diversión y desconexión laboral	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	15/11/2025	31/12/2025	Promover la cohesión y el bienestar integral de los funcionarios por medio del reconocimiento del esfuerzo, dedicación y compromiso aportado a la corporación durante todo el año
Contribuir a la tradición navideña por medio de la ejecución de novenas	Sandra Martínez Lizeth Sanabria.	16/12/2025	24/12/2025	Generar espacios de reflexión, alegría y tradición Promoviendo la unión y el fortalecimiento de los lazos entre colaboradores, fortaleciendo el clima laboral, trabajo en equipo y sentido de pertenencia.

## 2 ANEXOS

No aplica