

PROCESO DE COMPENSACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL

Nombre de la empresa:		AMORA DETAILS	
Objetivo del Programa:		Satisfacer las necesidades personales, sociales, económicas y culturales de los colaboradores de que ayuda a mantener un :	
ÁREA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
CLIMA ORGANIZACIONAL	Fechas especiales	Crear un ambiente laboral positivo, fortalecer la relación con los empleados y sus familias, fomentar la colaboración y el compañerismo, y promover los valores de la empresa.	<p>Celebrar fechas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Día de la Mujer: . Realizar tarjetas donde se explique la importancia y que se celebra este día en particular - Día del hombre: . Realizar y entregar tarjetas de felicitación . Entregar un obsequio mediante una integración y socialización entre todos los hombres - Día de la madre - Día del padre - Cumpleaños empresarial - Día del niño - Novenas de navidad - Celebración fin de año - Día de la familia - Cumpleaños
	Manejo de estrés	Manejar el estrés de manera efectiva puede tener numerosos beneficios para la salud física y mental, así como para el rendimiento y las relaciones interpersonales.	Realizar talleres o sesiones informativas sobre técnicas de manejo del estrés, como la respiración consciente, la gestión del tiempo y el establecimiento de límites.

INCENTIVOS	Graduación	Permitirle al colaborador un espacio, con el fin de que pueda compartir momentos especiales con su familia.	Elaborar y regalar tarjetas de felicitación. Dar el día libre por graduación, ya sea de si mismo, hijos o pareja.
	Cuadro de honor: rendimiento laboral	Reconocer el buen rendimiento de los colaboradores, con el fin de impulsar sus habilidades y sus ganas de seguir haciendo las labors bien.	Ubicar en cuadro de honor en un punto específico y estratégico de la empresa, con el fin de reconocer la buena labor, dedicación y el esfuerzo.
	Medio día libre	El equilibrio entre la vida laboral y la personal puede tener un impacto positivo en la satisfacción de los empleados, la productividad y la capacidad de la empresa para atraer y retener talento.	Se le otorgará medio día libre una vez la semana a un colaborador diferente, con el fin de que pueda realizar sus diligencias personales
	Seguro de vida	Garantizar un apoyo económico a las familias en caso de fallecimiento de algún empleado.	En caso de fallecimiento del empleado, sus beneficiarios recibirán un apoyo económico, con el fin de que tengan como cubrir algunos gastos.
DESARROLLO DE	Plan carrera	Apoyar a los empleados en cuanto a conocimiento y desarrollo de habilidades, mediante carreas técnicas, tecnológas y profesionales.	Analaizar las áreas en que más se necita desarrollar habilidades y ayudarle a los colaboradores a que adquieran más conocimeinto frente a ciertos temas.

CARRERA	Proyectos de vida	Brindarle un espacio a los colaboradores, con personas que los capaciten y les ayuden a plasmar proyectos y metas que no han podido llevar a cabo.	Traer un capacitador para que les ayude a plasmar estas metas que tienen sin realizar. Incentivar por medio de talleres y capacitaciones a hacer realidad las metas. Facilitarles a cumplir sus proyectos por medio de convenios con entidades según la meta plasmada.
	Liderazgo	Fomenta la comunicación abierta	Crear un ambiente o lugar en el que tus empleados se sientan cómodos compartiendo sus ideas y preocupaciones. Escucha activamente y muestra empatía hacia sus necesidades y preocupaciones.

ESTILOS DE LIDREZGO	Liderazgo	Fortalecer habilidades de liderazgo, brindando herramientas mediante talleres y capacitaciones	<p>El taller se enfoca en mejorar las habilidades de comunicación verbal y no verbal de los líderes. Se incluye ejercicios prácticos de escucha activa, expresión de ideas claras y efectivas, manejo de conflictos y construcción de relaciones positivas.</p> <p>Toma de decisiones Este taller se centra en desarrollar habilidades de toma de decisiones efectivas y estratégicas. Se abordar técnicas de análisis de problemas, identificación de alternativas, evaluación de riesgos y toma de decisiones en situaciones complejas.</p> <p>Gestión del tiempo y la productividad Los líderes aprenden técnicas y estrategias para manejar eficientemente su tiempo y mejorar su productividad. Puedes enseñarles a establecer metas claras, priorizar tareas, delegar adecuadamente y manejar interrupciones.</p> <p>Desarrollo y motivación del equipo Los líderes aprenden cómo desarrollar y motivar a su equipo. Se les enseña habilidades de coaching, reconocimiento y retroalimentación constructiva, creación de un ambiente de trabajo positivo y motivación intrínseca.</p>
----------------------------	------------------	--	--

DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA	Entrevista de retiro	Se hace con el fin de conocer los motivos que lo llevaron a tomar la decisión de dejar la compañía, conocer la opinión que tiene acerca de esta y las metodologías que se llevan a cabo.	<ul style="list-style-type: none"> - Al momento de recibir la carta de retiro, programar una reunión con el colaborador y realizarle las preguntas pertinentes y de paso nombrarle algunas estrategias sobre diligenciamiento de la hoja de vida y posibles entrevistas de vinculación laboral. - Cuando es renuncia voluntaria realizar una pequeña despedida con los compañeros de área que tuvo más contacto (traer refrigerio y decorar el espacio) y así ponerlos al tanto de este acontecimiento y prevenir comentarios mal intencionados
	Ahorro económico estratégico	Crear conciencia al colaborador de ahorrar el último ingreso que recibe después de dar por terminada la vinculación laboral con la compañía.	<ul style="list-style-type: none"> - Dar a conocer al colaborador las entidades por las cuales puede acceder un crédito o subsidios de desempleados. - Realizar una charla donde tenga conciencia sobre la gravedad de la situación y las formas de ahorro o cómo distribuir la liquidación.
CULTURA	Soprendiendo a la gente haciendo las cosas bien	Motivar a los colaboradores reconociendo sus actitudes, comportamientos y logros afianzados a los valores corporativos.	<ul style="list-style-type: none"> - Mediante una solicitud del jefe o líder del área, hacer reconocimiento al colaborador que haya evidenciado un comportamiento, actitud o cumplimiento de los logros. - Procedemos a realizar tarjeta de felicitación. - Escoger el botón según el valor resaltado. - Se reúne al equipo y se pone al tanto de la situación y el porqué del reconocimiento (se entregará un refrigerio según presupuesto).

CULTURA ORGANIZACIONAL	Pausas Activas y música diariamente	Realizar pausas activas con el fin de salir de la rutina, esta actividad mejora la circulación, la movilidad muscular y articular, mejora la postura, mitiga el estrés, mejora el desempeño, la concentración, etc.	Las pausas activas ayudan a mitigar los riesgos dentro de los puestos de trabajo, estas se deben realizar 2 veces al día por 10 minutos, ya sea de manera individual o colectiva.
	Identificar y comunicar la necesidad de cambio	ayuda a crear conciencia y aceptación de la necesidad de cambio	Es importante comunicar a los empleados la necesidad de implementar un plan de bienestar y los beneficios que traerá para ellos y para la organización
GESTION DEL CAMBIO	Crear un ambiente de apoyo	Realizar ajustes y mejoras según sea necesario para asegurar que el plan sea efectivo y satisfaga las necesidades de los empleados.	Monitorear y evaluar regularmente el plan de bienestar para asegurarse de que está cumpliendo con los objetivos establecidos

SOLUCION DE PROBLEMAS	Cómite de convivencia laboral	Prevenir e intervenir sobre conductas de acoso laboral y quejas presentadas en las que se describen situaciones que involucran a las partes, escuchandolas de manera individual.	<ul style="list-style-type: none"> - Programar reuniones cada 3 meses para hacer seguimientos de quejas o situaciones presentadas dando solución de ellas mismas - Se les asignará un pequeño espacio donde se podrán reunir de forma grupal y confidencial - Se les administrará un refrigerio en cada reunión presentada
	Comunicación asertiva	Fomentar la creación de estrategias que promuevan diálogos respetuosos y calmados, garantizando que los mensajes sean interpretados claramente entre los participantes.	Crear estrategias para llegar a tener diálogos con respeto y calma, y que de la misma manera el mensaje sea interpretado claramente.
SEGURIDAD SOCIAL	Evaluación y diagnóstico	Realizar un análisis detallado de las necesidades y características de los trabajadores y sus familias para identificar las áreas en las que se requiere fortalecer la seguridad social integral.	Porcentaje de trabajadores y sus familias cuyas necesidades y características han sido analizadas y consideradas para fortalecer la seguridad social integral.

INTEGRAL	Afiliación y promoción	Fomentar la adhesión de los trabajadores a los sistemas de seguridad social, facilitando los procesos de afiliación y proporcionando información clara y accesible sobre los beneficios y servicios disponibles.	Aumentar en un 10% el porcentaje de trabajadores afiliados a los sistemas de seguridad social en el próximo año, a través de la implementación de medidas que faciliten los procesos de afiliación y la difusión de información clara y accesible sobre los beneficios y servicios disponibles.
	Jornadas de salud	Mantener en los colaboradores una calidad de vida saludable e incentivar sobre la importancia que esto genera a cada uno	<ul style="list-style-type: none"> . Asignar una semana en el mes de octubre para realizar las actividades salud visual, médico general, salud mental, salud oral, entre otras. . Realizar capacitaciones sobre prevenciones de enfermedades en transmisiones sexuales . Realizar charlas sobre el consumo de sustancias psicoactivas
	Convenios	Incrementar el bienestar físico de nuestros colaboradores y tengan mayor facilidad al momento de obtener sus lentes, tratamientos y los de su familia.	Realizar convenios con ópticas, con el fin de que nuestros colaboradores tengan mayor facilidad al momento de obtener sus lentes, tratamientos, y los de su familia
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

	Higiene postural	<p>Generar estrategias para disminuir el riesgo de desarrollar enfermedades musculoesqueléticas.</p> <p>Contribuir a la prevención de enfermedades, reducir los síntomas de depresión y ansiedad, participando activamente en las actividades propuestas por la compañía</p>	<p>. Clase de yoga como estrategia para manejar el estrés después de las jornada laboral mensual</p> <p>. Proponer retos con recompensas para alcanzar el objetivo propuesto</p> <p>. Mostrar a los colaboradores rutinas breves de ejercicios o estiramientos que pueden hacer en sus puestos de trabajo por medio de un monitor</p> <p>. Organizar revisiones medicas con nutricionistas para fomentar practicas de alimentación saludables</p>
RECREACIÓN Y CULTURA	Zona de descanso y juegos	<p>Brindar espacios únicos para el descanso y distraccion, ya que un poco de salir de lo monotono es bueno para el desempeño tanto laboral como personal</p>	<p>Adaptar un lugar para el descanso y distraccion con una mesa de pim pom y juegos de mesa</p>

CULTURA	Salida de campo y recreación	Permitir a los colaboradores tener un espacio donde puedan despejar su mente de las labores diarias, de diversión y de compartir en equipo.	Cada semestre ofrecerles a todos los integrantes de la organización una salida de campo, donde puedan disfrutar de un pequeño compartir.
EDUCACIÓN FORMAL	Convenios de estudio	Ofrecer programas de formación permanente y gratuita, con posibilidad de capacitarse dentro de la jornada laboral, sin tener que comprometer la jornada de descanso	Realizar convenios con institutos educativos por ejemplo comfama, Sena, etc. Para que sea accesible para todos los colaboradores.
	Identificar las necesidades	Se promueve un sentido de empoderamiento y compromiso, lo que puede contribuir a la adopción y sostenibilidad de hábitos saludables a largo plazo.	Realizar una encuesta o consultar a los empleados para identificar las áreas en las que desean recibir educación formal relacionada con el bienestar, como nutrición, actividad física, manejo del estrés, habilidades de comunicación, entre otros.

TALENTO HUMANOPROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL				
			Fecha de elaboración: Marzo de 2024	
: Amora details, motivando y fomentando la productividad mientras se ofrece una calidad laboral ambiente laboral agradable.			Elaborado por: Director de Recursos Huamnos	
POBLACIÓN BENEFICIARIA	CRITERIOS DE ACCESO	PRESUPUESTO MENSUAL	PRESUPUESTO TOTAL	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Personal vinculado	Haber pasado el periodo de prueba	<ul style="list-style-type: none">• Día de la mujer: 650,000• Día del hombre: 450,000• Día de la madre: 900,000• Día del padre: 550,000• Cumpleaños Empresarial: 670,000• Día del niño: 350,000• Novenas de navidad: 880,000• Celebración fin de año: 7, 800,000• Día de la familia: Día libre• Cumpleaños: 120,000 mensual	12.370.000	Por medio de una encuesta se evaluara la participacion y satisfacción del colaborador
Todo el personal	No aplica, ya que todas las personas tienen el derecho de aprender técnicas de manejo del estrés.	Taller cada semestre: 300,000 -Encuentros de psicoeducación y prácticas entre compañeros.	600.000	Por medio de una encuesta se evaluará la participación y satisfacción del colaborador

Todo el personal	Haber pasado el periodo de prueba	Tarjetas de felicitación: 4,500 por persona	81.000	Por medio de una encuesta se evaluará la participación y satisfacción del colaborador
Personal vinculado	Llevar mínimo 3 meses en la organización	5,000 por persona	90.000	Por medio de una encuesta se evaluará quien merese estar en el cuadro de honor
Personal vinculado	Llevar mínimo 3 meses en la organización	21.600 \$ Medio dia libre por colaborador. 4 colaboradores al mes 86.400\$	1.036.800	Por medio de una encuesta se evaluará la participación y satisfacción del colaborador
Personal vinculado	Haber pasado el periodo de prueba	7,000,000 por persona	126.000.000	Por medio de una encuesta se evaluará la participación y si quedaron contentos con la ayuda de la empresa
Personal vinculado	Personal directo Que lleve más de un año y medio en la compañía. Puntaje alto en la evaluación de desempeño anual	3,450,000 por 3 personas al año	10.350.000	Se realizarán analisis y pruebas donde se logren evdenciar las necesidades de la compañía.

- Personal vinculado directamente con la empresa - No aplica para aprendices y practicantes	Llevar más de 6 meses en la compañía No tener llamdos de atención ni procesos disciplinarios en el último año.	280,000	560.000	Se realizará una encuesta, donde los colaboradores nos cuenten sus metas, proyectos y demás y depende de eso se les dará la oportunidad de que lo lleven a cabo.
Personal vinculado	Llevar mínimo 3 meses en la organización	265,000 2 veces al año	530.000	Realizar talleres de liderazgo, donde se puedan observar sus comportamientos y como manejan ciertos temas, con el fin de ver las necesidades de cada lider.

Personal vinulado. que tengan personal a cargo	Llevar mínimo 3 meses en la organización	265,000 2 veces al año	530.000	Realizar talleres de liderazgo, donde se puedan observar sus comportamientos y como manejan ciertos temas, con el fin de ver las necesidades de cada lider.
--	--	---------------------------	---------	---

<ul style="list-style-type: none"> - Todo personal que haya renunciado voluntariamente - Cuando hay despidos por baja producción 	<ul style="list-style-type: none"> - Que no haya sido terminación de contrato por faltas al reglamento interno de la compañía 	0	0	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de 5 preguntas calificando la entrevista - Haciendo seguimiento de indicadores de cumplimiento
<ul style="list-style-type: none"> - Todo personal que haya renunciado voluntariamente o no - Cuando hay despidos por baja producción 	<ul style="list-style-type: none"> - Personal vinculado con más de 6 meses antigüedad 	0 debido a que las charlas las brinda una compañía con la que tengamos convenio	0	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar seguimiento de ejecución de la actividad - Indicadores de cumplimientos - Encuesta de satisfacción.
<ul style="list-style-type: none"> - Personal vinculado y temporal - No aplica para aprendices o practicantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Personal vinculado con más de 6 meses antigüedad. 	Costo unitario entre \$ 150.000 a \$ 200.000 semestrales.	Costo total por las dos reuniones esta entre \$ 300.000 a \$ 400.000 anuales	Indicador de reconocimientos: se medirá cuántos reconocimientos en el año se hicieron.

<p>Todo el personal, en caso de tener restricciones seguirlas al pie de la letra.</p>	<p>No tiene restrciones</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Evaluar cada área, con el fin de conocer los riesgos que más dominan y así llevar a cabo actividades de pausas activas según las necesidades.</p>
<p>Personal vinculado</p>	<p>No tiene restrciones</p>	<p>\$0 es una labor que lo puede hacer un trabajador</p>	<p>\$0 es una labor que lo puede hacer un trabajador</p>	<p>Por medio de una encuesta se evaluará la participación y satisfacción del colaborador</p>
<p>Personal vinculado</p>	<p>No tiene restrciones</p>	<p>\$0 es una labor que lo puede hacer un trabajador</p>	<p>\$0 es una labor que lo puede hacer un trabajador</p>	<p>Por medio de una encuesta se evaluará la participación y satisfacción del colaborador</p>

- Debe estar compuesto por 2 representantes del empleador y sus suplentes y 2 representantes de los colaboradres y sus respectivos suplentes	<ul style="list-style-type: none"> - El colaborador debe tener mas de 6 meses como vinculado - No podran aplicar aquellos que hayan tenido una queja de acoso laboral o que hayan sido victimas de acoso laboral en los ultimos 6 meses anteriores a su conformación. -Tener habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. 	Costo unitario trimestral de \$ 120.000	Costo total anual de \$ 360.000	Indicador de ejecución: evaluar que tan favorables fueron las reuniones y las intervenciones en los casos expuestos en las reuniones
Personal vinculado	No hay restricciones	Curso de 3H 55.000\$ - 65.000\$ por semestre	2 Cursos 110.00\$ - 130.000\$	<ul style="list-style-type: none"> -Expresa sus ideas de forma clara y organizada. - Utiliza el lenguaje no verbal de manera adecuada.
Personal vinculado	Haber pasado el periodo de prueba	Valor de encuesta por persona semestre 10,000	Valor por encuesta por persona anual 20,000	-Mediante el indicador de capacidad se va a realizar una encuesta 2 veces al año para encontrar el personal que tenga las características necesarias para poder fortalecer este área.

Personal vinculado	Haber pasado el periodo de prueba	Pago por prestación de servicios agente encargado por semana 180,000	Pago mensual agente encargado 2'160,000	- Disponer de una persona encargada de este proceso 3 veces a la semana, para que brinde ayuda y soporte a los empleados.- Mediante el indicador de valor podemos medir la percepción de la imagen de nuestros colaboradores con esta mejora.
Personal vinculado	Haber pasado el periodo de prueba	\$150.000 por examen de cada colaborador, 1 vez al año	50 colaboradores \$7'500.000	Mediante el indicador de rentabilidad y de valor podemos comparar si la inversión con las empresas encargadas de llevar a cabo las capacitaciones es proporcional al beneficio y mejora actitudinal y de salud de nuestros colaboradores. El indicador de adherencia mostrará este beneficio.
Personal vinculado	Que tenga minimo 6 meses en la organización	Bonos de 50.000\$ 1 vez al año	24 Bonos 1.200.000\$	El indicador de valor, mostrará que al nuestros colaboradores sentir un apoyo económico, e interés por parte de la empresa por su salud visual, tendrán mayor sentido de pertenencia y se evidenciará en el trabajo realizado.

Personal vinculado	Haber pasado el periodo de prueba	\$50.000 Por clase de yoga cada mes	600,000 total anual	El indicador de efectividad podrá mostrarnos que habrán mejores resultados al tener al personal mas sano, evitará menos ausencias y ayudará con el estilo de vida de cada colaborador.
Personal vinculado y temporales	No hay restricciones	Mesa=389000*2=778000 \$ kit ping pong =89900*2=179800\$ Juegos de mesa: Jenga=79900\$ Bingo: 63900\$	1.101.600	Tienen indicadores de representar la realidad de forma cuantitativa, sencilla y directa, para así poder elaborar un análisis claro.

Todo el personal	Haber pasado el periodo de prueba	600.000	7.200.000	Los indicadores de desempeño, como de productividad, eficiencia, eficacia, capacidad, calidad, lucro, rentabilidad, valor y competitividad. Cada uno de estos indicadores se utiliza para medir aspectos específicos de la empresa y sus procesos.
Personal vinculado	- Personal vinculado con más de 6 meses antigüedad	\$25000 por persona curso para 20 personas por mes y medio, 3 veces al año	\$1'500.000	Mediante encuestas de capacidad y ganancia podremos analizar el costo.beneficio que nos traerá tener al personal mas calificado.
Personal vinculado	Personal vinculado con más de 6 meses antigüedad No aplica para aprendices o practicantes	valor encuesta por semestre por persona 10,000	Valor encuesta anual por persona 20,000	2 encuestas anuales, con los diferentes cursos y áreas que nuestros institutos de convenio ofrecen respecto a la actividad de la empresa, para así irnos por las principales.



RESPONSABLE	OBSERVACIONES
RRHH	Hacer sentir bien cada colaborador y sus familias, con el fin de que ayude a tener un mejor rendimiento y compromiso con la empresa
RRHH	manejar el estrés puede mejorar la calidad de vida al permitir disfrutar más de las actividades diarias y reducir la sensación de estar abrumado.

RRHH	Una empresa que promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal suele tener una mejor imagen entre sus empleados y la comunidad en general.
RRHH	El cuadro se hace con el fin de que las personas se esmeren cada día más por dicho reconocimiento, ayudando a que la compañía tenga un mejor rendimiento.
RRHH	Para la mayoría de empleados, el segundo valor mas importante es el tiempo, por esto se notará mas entusiasmo al realizar sus actividades
RRHH-SST	Esto se da con el fin de que cuenten con un respaldo económico en caso de que pase algo grave (fallecimiento del empleador dentro de las instalaciones)
RRHH	Esto se hace con el fin de que los empleados adquieran más conocimiento ante sus labores y así incrementar la productividad de la compañía.

RRHH	Observar la manera en que están llevando esto a cabo y así mismo definir si se les sigue dando la oportunidad.
RRHH/SST/ARL	Un ambiente donde se fomenta la comunicación abierta suele ser más propicio para la innovación, ya que se alienta a los colaboradores a compartir ideas y sugerencias de mejora.

RRHH/SST/ARL	Fortalecer las habilidades de liderazgo puede contribuir a la creación de una cultura organizacional sólida, donde se fomente la colaboración, la innovación y el compromiso.
--------------	---

RRHH	Mendiante los indicadores de cumplimeinto se haran las intervenciones necesarias de mejora
RRHH	Se evaluara si es necesario realizar esta actividad con el colaborador que fue despedido con justa causa dependiendo la gravedad del despido
RRHH	Mediante una copia de la tarjeta de felicitación se dejara registro en la hoja de vida del colaborador

SST	Tienen beneficios sustanciales en la salud, en lo social y en lo económico los cuales se ven reflejados por la disminución de los niveles de sedentarismo y el aumento de los niveles de actividad física los cuales son la base principal para una adecuada salud, bienestar y calidad de vida
RRHH	La conciencia de la necesidad de cambio puede promover la idea de que la mejora continua es esencial para el éxito a largo plazo de la organización, lo que puede llevar a un enfoque más proactivo hacia el cambio.
RRHH	La capacidad de realizar ajustes y mejoras permite a la organización adaptarse a las cambiantes necesidades y preferencias de los empleados, lo que puede aumentar la eficacia del plan.

SST	<ul style="list-style-type: none"> - Se adelantara las reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas. - Al momento de las reuniones programadas no es necesario que este presente los principales siempre y cuando asistan los suplentes y pongan en contexto de la reunion al principal.
SST	<p>Observar los hechos sin juzgar. Responsabilizarte de tus sentimientos.</p>
RRHH	<p>Con estas encuestas anuales podemos validar si se ha fortalecido el área, e implementar cambios de ser necesario. Serán 3 reuniones anuales, 2 después de cada encuesta y la final para verificar que puntos se mejoraron y que queda para el siguiente año.</p>

RRHH	Se podrán notar los aumentos en las afiliaciones, resolución de dudas además del acompañamiento en todo momento a los colaboradores.
SST/RRHH	Se notará la mejoría en la adherencia y la mejora en el absentismo, pues se logrará evidenciar posibles problemas de salud a tiempo.
RRHH	Se notará el cambio actitudinal, lo que llevará a tener mejores resultados en cada labor. -Este aplicara para un 50% de la poblacion laboral.

RRHH/ ARL/SST	Esta zona ayudará a despejar la mente, a generar un ambiente de ocio, de amistad esto ayudará a mejorar el desempeño de las personas
RRHH/SST	Esta ayudara a desarrollara a la concentración, la memoria, la observación y la imaginación. Muestran cómo resolver problemas y sentir union en un ambienteb laboral a elaborar estrategias y tomar decisiones. Enseñan a cumplir las normas de convivencia. Favorecen la socialización y refuerzan los vínculos afectivos.

RRHH	En las empresas es una herramienta clave para identificar los procesos y prácticas que funcionan bien y los que necesitan mejoras. Esta técnica puede aplicarse a diferentes áreas de la organización, desde la atención al cliente hasta la producción, pasando por la gestión de proyectos y la toma de decisiones.
RRHH / Talento Humano	Tener personal mas calificado mejora el rendimiento de la empresa, e incentiva a cada colaborador a mejorar día a día.
RRHH	Al tener las principales áreas se reduce la cantidad de cursos por ende será menor la inversión a realizar con los convenios.