

**Definición del portafolio**

Este documento presenta el portafolio de beneficios del modelo de compensación integral diseñado para los colaboradores del centro comercial. Los beneficios están organizados en tres pilares estratégicos y diseñados de forma transversal: cada beneficio especifica con claridad a que segmento de cargo aplica, su costo mensual estimado por persona y su base legal.

**Segmentos de colaboradores**

<p><b>OP</b>  <b>Operativo</b>                  Auxiliares · Aux. Senior  <b>178 colaboradores</b></p>	<p><b>AD</b>  <b>Administrativo</b>                  Analistas · Asistentes secretarias  <b>17 colaboradores</b></p>	<p><b>LI</b>  <b>Lideres</b>                  Supervisores · Coordinadores jefes de área  <b>49 colaboradores</b></p>	<p><b>ES</b>  <b>Especializado</b>                  Directores · Gerente  <b>10 colaboradores</b></p>
--	--	---	---

**Estructura del portafolio**

<b>Pilar 1</b>	<p><b>Salario emocional</b>  <i>Flexibilidad, desarrollo, bienestar emocional y apoyo educativo</i></p>	<b>13 beneficios</b>
<b>Pilar 2</b>	<p><b>Bienestar y calidad de vida</b>  <i>Salud física, mental, deportiva y espacio de descanso</i></p>	<b>9 beneficios</b>
<b>Pilar 3</b>	<p><b>Reconocimiento y cultura</b>  <i>Reconocimiento por resultados, antigüedad y liderazgo</i></p>	<b>7 beneficios</b>

**Como leer las tablas**

✓	El beneficio aplica a ese segmento	—	No aplica o no tiene costo monetario	<i>Sin costo</i>	No presenta costo adicional
---	------------------------------------	---	--------------------------------------	------------------	-----------------------------

## SALARIO EMOCIONAL

COD.	BENEFICIO	DESCRIPCION Y CONDICIONES	FRECUENCIA	COSTO/PERSONA MES	OP	AD	LI	ES
SE-01	<b>Día libre por cumpleaños</b>	Día de cumpleaños libre con pago completo. No descuenta vacaciones ni afecta descansos. Costo diferenciado por salario de cada segmento.	Anual	<b>\$6.735 - \$69.231</b>	✓	✓	✓	✓
SE-02	<b>Cuadrante anticipado</b>	Entrega del cuadrante de turnos con mínimo 2 semanas de anticipación para facilitar la planeación personal y familiar.	Quincenal	Sin costo	✓	—	—	—
SE-03	<b>Bono emocional trimestral</b>	Vale de cine, parque o restaurante (\$80K-\$100K) por cumplimiento de asistencia y actitud de servicio al cliente.	Trimestral	<b>\$30.000</b>	✓	✓	—	—
SE-04	<b>Flexibilidad en cambio de turno</b>	Proceso ágil y documentado para intercambio de turnos. aprobación por el supervisor en menos de 24 horas.	Permanente	Sin costo	✓	—	—	—
SE-06	<b>Modalidad híbrida (1-2 días/sem)</b>	Trabajo remoto parcial con acuerdo documentado según funciones. No aplica a cargos de atención presencial obligatoria.	Permanente	Sin costo	—	✓	✓	✓
SE-07	<b>Horario flexible con banda fija</b>	Entrada entre 7-9 am, salida correspondiente. Banda fija obligatoria 10 am - 2 pm. Acuerdo documentado.	Permanente	Sin costo	—	✓	✓	✓
SE-08	<b>capacitación e-learning</b>	crédito de 2 cursos/ al año en plataforma corporativa (Coursera o LinkedIn)	Anual	<b>\$16.667 - \$33.333</b>	—	✓	✓	✓

COD.	BENEFICIO	DESCRIPCION Y CONDICIONES	FRECUENCIA	COSTO/PERSONA MES	OP	AD	LI	ES
		Learning) alineados al perfil del cargo.						
SE-09	<b>Espacio de escucha 1:1 mensual</b>	reunión de 30 min con el líder directo. Agenda de bienestar y desarrollo, no de resultados ni seguimiento de tareas.	Mensual	Sin costo	—	✓	✓	✓
SE-10	<b>Coaching y liderazgo grupal</b>	Sesiones grupales con facilitador externo certificado. 2 sesiones por trimestre en horario laboral.	Trimestral	<b>\$20.833</b>	—	—	✓	—
SE-13	<b>Plan de carrera personalizado</b>	Ruta de crecimiento formal a 1-3 años, revisada semestralmente con RRHH y la dirección general.	Semestral	Sin costo	—	—	—	✓
SE-14	<b>Convenio educativo - posgrado</b>	Apoyo del 50% del semestre (tope \$2.5M). Promedio mínimo 4.0. Desembolso directo a la institución educativa.	Semestral	<b>\$208.333</b>	—	—	—	✓
SE-15	<b>Proyectos de innovación</b>	Asignación formal a proyectos funcionales estratégicos con visibilidad ante gerencia y junta directiva.	Por proyecto	Sin costo	—	—	—	✓
SE-16	<b>Préstamo educativo condonable</b>	Hasta \$2.5M/semestre. Promedio mínimo 4.0. Condonable 100% permaneciendo 1 año post-gradado. Devolución proporcional si se retira antes.	Semestral	<b>\$208.333 nominal</b>	✓	✓	—	—

**Base legal:**

Todos los beneficios monetarios están estructurados como pagos no constitutivos de salario (Art. 128 CST). NO incrementan la base de liquidación de prestaciones sociales ni la carga parafiscal.

**Nota:**

Préstamo condonable (SE-16): requiere promedio mínimo 4.0 y 6 meses de antigüedad.  
 Convenio posgrado (SE-14): aplica solo a talento especializado con promedio académico mínimo de 4.0.

## BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

COD	BENEFICIO	DESCRIPCION Y CONDICIONES	FRECUENCIA	COSTO/PERSONA MES	OP	AD	LI	ES
BV-01	<b>Pausas activas supervisadas</b>	Rutina de 10 minutos de movilidad articular al inicio de cada turno, liderada por un compañero rotativo del equipo.	Diario	Sin costo	✓	—	—	—
BV-02	<b>Zona de descanso equipada</b>	Espacio con sillas ergonómicas, dispensador de agua y snack saludable. inversión inicial ~\$7.9M (ver presupuesto). Mantenimiento: \$800.000/mes planta.	Permanente	Ver presupuesto	✓	✓	✓	✓
BV-03	<b>Jornada de salud preventiva</b>	Brigada semestral: toma de presión arterial, glicemia y orientación nutricional dentro del horario laboral.	Semestral	\$2.500	✓	✓	✓	✓
BV-04	<b>Convenio deportivo corporativo</b>	Subsidio parcial a convenio con gimnasio o club deportivo en Bogotá. No se registra en nómina ni genera prestaciones sociales.	Permanente	\$55.000	✓	✓	✓	✓
BV-05	<b>Apoyo psicosocial - Selia</b>	Membresía corporativa Selia: acceso a psicología, coaching y nutrición virtual. Sesiones desde \$80.000. Servicio 100% confidencial.	Permanente	\$30.000	✓	✓	✓	✓
BV-06	<b>Actividades de integración trimestral</b>	Evento de team Building, deporte o celebración organizado por la empresa dentro del horario laboral con goce de sueldo.	Trimestral	\$3.333	✓	✓	✓	✓
EX-01	<b>Medicina prepagada - Compensar</b>	Plan complementario Compensar para el colaborador y un beneficiario. Cubre especialistas, procedimientos y medicamentos no cubiertos por EPS.	Permanente	\$420.000 est.	—	—	—	✓
EX-02	<b>Chequeo ejecutivo anual</b>	Valoración integral en clínica de referencia: laboratorios, cardiología, optometría e informe ejecutivo de salud.	Anual	\$83.333	—	—	—	✓

EX-03	<b>Seguro de vida adicional</b>	póliza colectiva de 24-36 meses de salario, complementaria al seguro	Permanente	<b>\$100.000 est.</b>	—	—	—	✓
-------	---------------------------------	--	------------	-----------------------	---	---	---	---

**Base legal:**

Todos los beneficios monetarios están estructurados como pagos no constitutivos de salario (Art. 128 CST). NO incrementan la base de liquidación de prestaciones sociales ni la carga parafiscal.

**Nota:**

Zona de descanso (BV-02): el presupuesto de inversión inicial (~\$7.9M, una sola vez) y detalle de mantenimiento mensual (\$800.000) se encuentran en el documento adjunto de presupuesto.

## Compensación integral

Centro comercial · Bogotá · 254 colaboradores

Art. 128 CST · Ley 2101/2021 · Ley 1393/2010 · Ley 1616/2013

## RECONOCIMIENTO Y CULTURA

COD.	BENEFICIO	DESCRIPCION Y CONDICIONES	FRECUENCIA	COSTO/PERSO NA MES	OP	AD	LI	ES
SE-05	Reconocimiento semanal al mejor servicio	mención pública del colaborador destacado por servicio al cliente cada semana. Tablero físico y grupo interno del área.	Semanal	Sin costo	✓	—	—	—
SE-11	Participación en decisiones estratégicas	inclusión activa en reuniones de planificación y comités directivos con voz en temas del área. Reconocimiento de experticia.	Mensual	Sin costo	—	—	✓	✓
SE-12	Incentivo por estabilidad del equipo	Reconocimiento al líder cuyo equipo registre menos del 10% de rotación trimestral. Bono simbólico o de bienestar.	Trimestral	\$16.667	—	—	✓	—
RC-01	Reconocimiento por cumplimiento de OKRs	mención en reunión de equipo más carta firmada por gerencia al alcanzar los objetivos trimestrales del área.	Trimestral	\$5.000 - \$10.000	—	✓	✓	—

COD.	BENEFICIO	DESCRIPCION Y CONDICIONES	FRECUENCIA	COSTO/PERSO NA MES	OP	AD	LI	ES
RC-02	<b>Empleado del mes</b>	Selección con criterios claros: servicio, puntualidad, actitud y resultados. Publicación interna y detalle simbólico.	Mensual	<b>\$5.000</b>	✓	✓	✓	✓
RC-03	<b>Celebración de antigüedad</b>	Reconocimiento público con diploma y detalle al cumplir 1, 3 y 5 años de permanencia en la empresa.	Anual (hitos)	<b>\$2.083</b>	✓	✓	✓	✓
EX-04	<b>Bono de desempeño ejecutivo</b>	Bonificación trimestral no salarial por cumplimiento de OKRs estratégicos. Monto a negociar con gerencia según resultados del periodo.	Trimestral	<b>A negociar</b>	—	—	—	✓

**Base legal:**

Todos los beneficios monetarios están estructurados como pagos no constitutivos de salario (Art. 128 CST). NO incrementan la base de liquidación de prestaciones sociales ni la carga parafiscal.

**Nota:**

Incentivo estabilidad (SE-12): se calcula sobre la rotación trimestral del equipo a cargo de cada líder. Bono ejecutivo (EX-04): monto a definir en negociación con gerencia general según OKRs del trimestre.