



## PLAN ANUAL BIENESTAR LABORAL EN LA E.S.P GUATAPÉ, ANTIOQUIA

### INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral se cubre desde componentes como el bienestar durante el ciclo de vida del servidor público -ingreso, desarrollo y retiro-, y la calidad laboral que permita un ambiente satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público.

Por lo anterior, las acciones de bienestar articuladas y establecidas desde el Plan Estratégico de Talento Humano deben propender por crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, de funcionarios con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos.

Para el caso del ESP de Guatapé y con base en el diagnóstico MIPG en la matriz para el Plan Estratégico de Talento Humano PETH, se plantea el siguiente plan de bienestar laboral.

Este Plan debe responder a las satisfacciones de las necesidades tanto de la empresa como del trabajador, dentro de un contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo participe a los trabajadores tanto del área operativa como administrativa en la implementación de los planes, programas y proyectos.

### 1. OBJETIVOS

**1.1. OBJETIVO GENERAL.** motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los trabajadores de la ESP Guatapé con estrategias establecidas a través de programas de bienestar laboral.

### 1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Mejorar el ambiente laboral de los trabajadores del Empresa.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio, que haga énfasis en los principios del servicio público y la ética pública, así como el sentido de pertenencia.



- Propiciar espacios de recreación y esparcimiento en el marco del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.

### 3. METODOLOGÍA

El programa de bienestar laboral en incentivos, se llevará a cabo durante la vigencia 2019; está dirigido a todos los trabajadores y empleados y se elaborará teniendo en cuenta el siguiente esquema metodológico:

#### 3.1. DIAGNÓSTICO E INSUMOS:

Para la elaboración del plan de Bienestar laboral se tendrán como insumos:

1. Normatividad vigente aplicable.
2. Caracterización del talento humano para efectos del PETH.

 <span style="font-size: small;">modelo integrado de planeación y gestión</span>			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>40</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	45
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	40
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	38
		- Ruta para generar innovación con pasión	39
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>42</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	39
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	38
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	45
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	44
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>45</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	45
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	45
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>48</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	45
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	51
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>44</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	44



### 3. Definir estrategias acordes a diagnóstico y planeación.

Para orientar el cumplimiento de las políticas en materia de talento humano y en especial para desarrollar el programa de bienestar social, se puede contar con el apoyo de las siguientes entidades para realizar actividades especiales:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Administradora de Riesgos Laborales

Acorde con el presupuesto destinado para programas de bienestar social, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

Las **ARL** deben apoyar a la entidad en:

- ✓ La formulación y adopción de programas de promoción y prevención en salud.
- ✓ La estructuración de campañas, actividades y demás herramientas que prevengan daños en la salud de los trabajadores causados por enfermedad o accidente.
- ✓ El fomento de estilos de vida y entornos saludables.
- ✓ El manejo de riesgos laborales.

Las **CCF** deben:

- ✓ Orientar a la entidad en el mejoramiento de la atención integral de los servidores.
- ✓ Ofrecer su experticia y experiencia a la entidad en temas relacionados con: salud, vivienda, educación, nutrición, recreación, deporte y actividades culturales, entre otros.

Los programas para el bienestar social se deben determinar desde las áreas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

- **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:** En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a



enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los servidores públicos.

Propende por un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirán obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. El ámbito de la **calidad** es el **clima laboral, cambio organizacional y desvinculación asistida o retiro.**

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.

**ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Estas actividades están encaminadas a elevar los niveles de bienestar de los servidores; por lo tanto los objetivos que se persiguen al desarrollar programas relacionados con esta área son:

- Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y la capacidad económica de los servidores y sus familias.
- Mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos
- Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de los servidores, para lograr una mayor socialización y desarrollo.
- Apoyar y motivar a los servidores en su ingreso a programas educativos formales que permitan afianzar su profesión y ascender en su nivel académico.

4. Definir un presupuesto para los diferentes programas.

## 3.2. DISEÑO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL EN LA ESP GUATAPÉ

### 3.2.1. ENCUESTA A TRABAJADORES

Se realizó una encuesta (anexa) a todos los trabajadores de la ESP con el fin de identificar sus preferencias en las diferentes actividades a acompañar mediante programas de bienestar laboral, generando los siguientes resultados:

TABULACIÓN ENCUESTA A TRABAJADORES – febrero 1 de 2019

#### ACTIVIDAD DEPORTIVA

Sí	14
No	1

<b>TOTAL</b>	<b>15</b>
Voleibol	1
Futbol	6
Gimnasio	1



#### ACTIVIDAD RECREATIVA

Sí	15
No	0

<b>TOTAL</b>	<b>15</b>
Caminata ecológica	3
Ciclopaseo	11
Juego de mesa	2



**OTRAS**




**RUMBAERÓBICA**




**PISCINA**

<b>TOTAL</b>	<b>15</b>
Internet	7
Computador	2

**ACTIVIDAD  
ACADÉMICA**

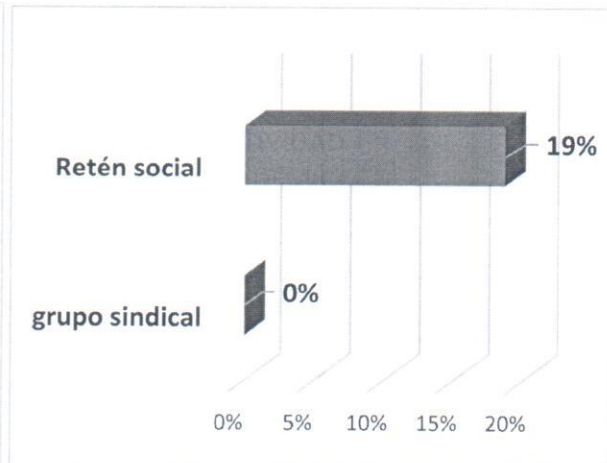
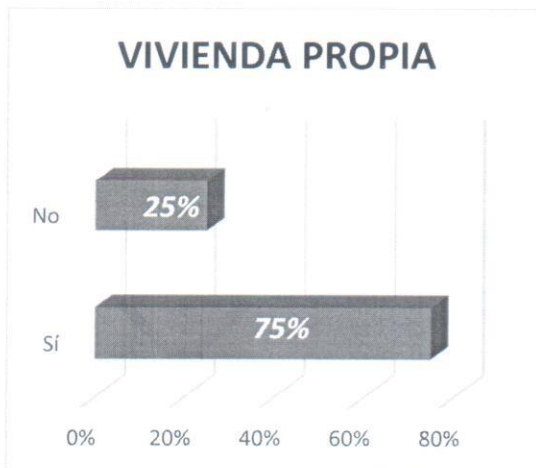


<b>APORTE ECONÓMICO</b>	
10	si
4	no



**3.2.2. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TABULACIÓN ENCUESTA A TRABAJADORES – julio de 2018



Los anteriores diagnósticos más las necesidades identificadas desde las acciones adelantadas en Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESP, son insumos para consolidar el programa de bienestar laboral de la ESP para la vigencia 2019 presentado a continuación y el cual está priorizado en el componente individual de consolidar el sentido de pertenencia y el compromiso institucional a partir de la integración del equipo de trabajo:



### 3.3. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

RUTAS PETH	ÁREA INTERVENCIÓN	PROGRAMA BIENESTAR	ACTIVIDADES
Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos	Articulación del bienestar laboral con el sistema de seguridad y salud en el trabajo y clima laboral	*Jornadas de capacitación en riesgos laborales	Invitación a la ARL para socialización de temas de SSST y a la CCF para temas de autocuidados en el puesto de trabajo Fecha: julio - agosto
	Incentivos	*Salario emocional	Articular con la Alcaldía Municipal la participación en la Celebración del día del servidor público. Evento académico. 27 de junio
	Incentivos	*Horario Flexible	Permitir a los trabajadores que demuestren estar matriculados en programas académicos o vocacionales de cualquier nivel, la flexibilidad de su horario para asistir a clases; esto siempre y cuando se cumplan las 48 horas/semana.
Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos	integridad	*Participación efectiva en inducción y reinducción y trabajo en equipo	Re inducción y retroalimentación de los valores del código de integridad mediante jornada de esparcimiento en Parque Comfama Coordinar actividad de trabajo en equipo con la CCF Fecha: XXXX 2019



			tarjeta/), día de la madre y día del padre (tarjeta de felicitación)
	Ambiente y clima laboral	Incluir actividades de recreación y aprovechamiento de tiempo libre.	Realización de una actividad de una esparcimiento. Fechas: xxxx CICLOPASEO?
	Cultura organizacional y gestión del cambio cultural	Reconocimiento a servidores públicos por años de servicios Desvinculación asistida  Reconocimiento a servidores en equipos de trabajo	Charla motivacional para readaptación vivencial. Comunicación de reconocimiento por servicios prestados (10, 20, 30, 40, 50 años). Este reconocimiento se entrega el 27 de junio día del servidor público. Brigadas de salud y emergencias y otros. Reconocimiento por el compromiso con el bienestar y la salud laboral.

**4. PRESUPUESTO:** El presupuesto programado para las actividades del plan de bienestar social en la ESP Guatapé está distribuido así:

RUBRO	DEPENDENCIA	VALOR
21141010	General	\$2.464.000
21211009	Área de acueducto	\$2.200.000
21221009	Área de alcantarillado	\$2.100.000
21231009	Área de aseo	\$2.850.000