



PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUATAPÉ E.S.P

2020

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 e Incentivos Laborales.

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.

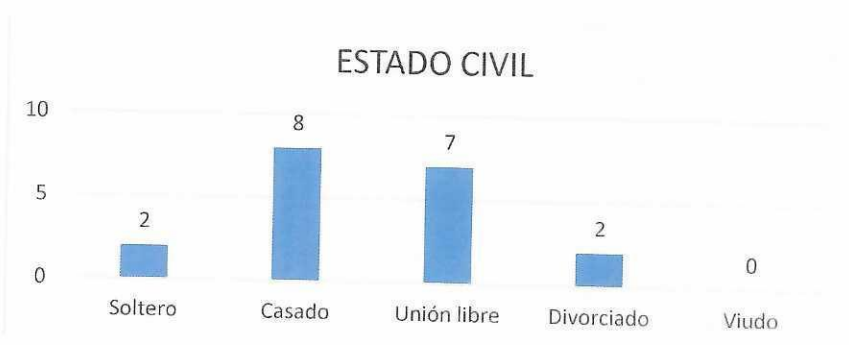
3. METODOLOGÍA

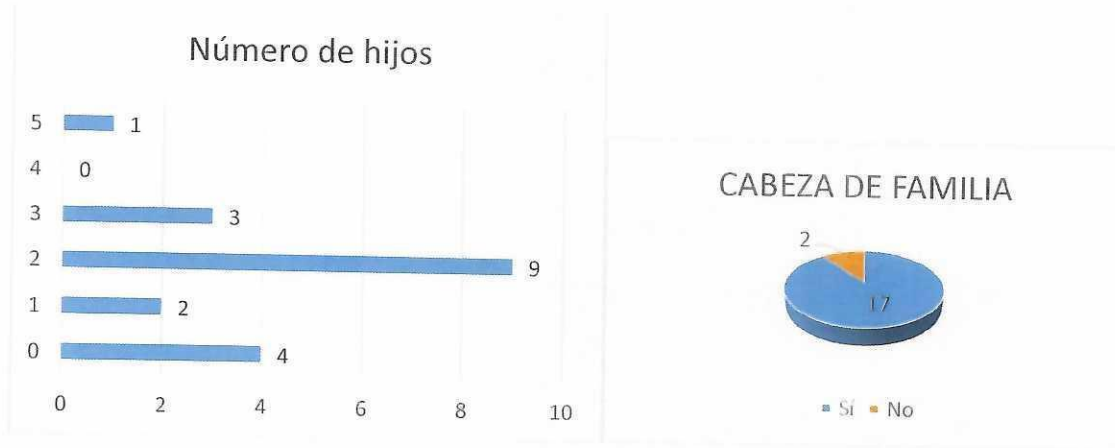
El programa de bienestar laboral en incentivos, se llevará a cabo durante la vigencia 2020; está dirigido a todos los trabajadores y empleados y se elaborará teniendo en cuenta el siguiente esquema metodológico:

3.1. DIAGNÓSTICO E INSUMOS:

Para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos Laborales se tendrán como insumos:

1. Normatividad vigente aplicable.
2. Caracterización del talento humano para efectos del PETH.
3. Encuesta de Caracterización del Personal





RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	53	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	59
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	51
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	47
		- Ruta para generar innovación con pasión	53
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	46	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	44
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	42
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	46
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	53
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	51	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	57
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	45
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	53	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	51
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	56
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	56	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	56

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. DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL



Se toma como base el resultado de diagnóstico de riesgo psicosocial realizado por la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO y también de las necesidades identificadas desde las acciones adelantadas en Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESP en la vigencia 2020

3.2.2 DIAGNOSTICO DE LA ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN.

Se toma como base de las actividades de Bienestar e Incentivos los resultados obtenidos de la encuesta de caracterización de personal realizada en la E.S.P de Guatapé en la cual se planteó lo siguiente:



3.3. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020

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
		*Jornada Institucional de la Salud.	Coordinación con la E.S.E Hospital La Inmaculada de Guatapé para realizar



			jornada de la salud en la entidad. Fecha: Por definir
	Incentivos	*Salario emocional	Articular con la Alcaldía Municipal la participación en la Celebración del día del servidor público. Evento académico. 27 de junio
	Jornada de Bienestar	*Integración	Caminata y ciclo ruta ecológica con nuestras familias. Fecha: por definir
	Jornada de bienestar	Integración	Integración del personal y sus familias en evento de fin de año. Fecha: diciembre
	Mecanismos de intervención de riesgo psicosocial	Taller práctico sobre manejo del estrés	Septiembre En 2 grupos (por definir)
Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos	Mecanismos de intervención de riesgo psicosocial	Actividad de trabajo en equipo para fortalecer relaciones sociales y liderazgo	Mediante jornada de esparcimiento en Parque Comfama Coordinar actividad de trabajo en equipo con la CCF para retroalimentación del desempeño Fecha: por definir
Ruta del análisis de datos: conociendo el talento	Ambiente y clima laboral	Celebración de fechas especiales	Celebración de fechas especiales como cumpleaños (decoración del puesto de trabajo – tarjeta/), día de la madre y día del padre (tarjeta de felicitación)

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



- General. \$2.650.000
- Área de acueducto. \$2.332.000
- Área de alcantarillado. \$2.226.000
- Área de aseo. \$3.021.000