PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUATAPÉ S.A.S E.S.P

2024

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 trabajadores 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. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

- Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de

los resultados institucionales. - Artículo 18°. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

DECRETO 1083 DE 2015

- Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL.

Fomentar las condiciones necesarias y favorables que conduzcan a la motivación y calidez humana de los funcionarios con el fin de alcanzar niveles de satisfacción y por ende un desempeño laboral eficiente en la organización y un clima

organizacional óptimo que conlleva el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Mejorar el ambiente laboral de los trabajadores de 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 cumpliendo con los protocolos de bioseguridad.

- 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 2024; 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.

1. Caracterización del talento humano para efectos del PETH.

2. Encuesta de necesidades para actividades de bienestar

4.CONTENIDO DEL PLAN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos pretende satisfacer las necesidades de los funcionarios de nuestra entidad de forma integral en los aspectos: biológico, físico, intelectual emocional, psicosocial, cultural y espiritual para fortalecer un clima organizacional óptimo buscando alcanzar un alto nivel de satisfacción y un desempeño laboral eficiente en la organización y que conlleva el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

En el artículo 13 de la Resolución No. 0685 del 28 de octubre de 2011, el Plan de Bienestar Laboral y Estímulos deberá enmarcarse dentro de las siguientes áreas de intervención: 1. Área de protección y servicios sociales 2. Área de calidad de vida laboral En la tabla 2 se identifica cada área con los aspectos a intervenir.

Tabla 1. Áreas de Intervención

AREAS	**PROGRAMA**
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	• Actividades Deportivas • Actividades Culturales • SGSST
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	• Clima y Cultura Organizacional • Incentivos • Bienestar Social • Desvinculación Laboral Asistida

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Actividades Deportivas

a. Torneos veredales
b. Tardes deportivas

Actividades Culturales

a. Caminatas ecológicas
b. Cumpleaños de los empleados

c. Actividades lúdicas

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

1. Clima y cultura organizacional

Desarrollo de Estrategias de la Transformación de la Cultura Organizacional y el clima organizacional fortalecimiento Institucional y transformación del cambio organizacional: Tales como

- Capacitaciones
- Charlas motivacionales
- Conferencias

2. Incentivos

- Día del funcionario. Se realizará una actividad cultura en la cual participaran todos los funcionarios de la entidad donde se fomentará los valores del servidor público que van aunados a los valores institucionales

3. Bienestar social

- Actividades lúdicas
- Dia de la familia
- Pertenencia Institucional y Reconocimiento por toda una vida de Servicios
- Semana ambiental (Dia del agua, Dia tierra)

4. Salud mental

A través de este componente del Plan anual de bienestar laboral, es de conciderar la Salud mental de los empleados de la empresa.

Para ello se solicitará un acompañamiento por parte de la ARL Sura para la aplicación y actualización de la bateria de riesgos psicosociales con el fin de diagnosticar tempranamente rasgos mentales de los colaboradores de la empresa tanto como en el componente missional, como de apoyo administrativo con el fin

de evitara patologías tales como el sidrome de de burnot y otras patologias que se puedan sucitar a este respecto.

Todo lo anterior basado en la resolución Resolución MinTrabajo 2764 de 2022.

5. conocer el entorno familiar de los colaboradores es muy importante para el bienestar social de los colaboradores de la ESP de Guatapé.

Tener en cuenta el número de hijos, Escolaridad de los conyugues, tienen personas mayores de edad a cargo, si son Madres solteras o Padres Solteros Etc. Lo anterior con el fin de comprender los aspectos sociodemográficos de nuestro Colaboradores lo cual nos permite la efectividad del desarrollo de los profesiogramas de cada uno de los empleados.

Actividades propuestas:

- Salías de campo, caminatas ecológicas
- Actividades deportivas tales como baloncesto, futbol Entre otras.
- Actividades Lúdicas, tales como: tardes de Ajedrez, Juegos de Cartas, parques entro otras.
- Jornadas de meditación; tales como Yoga, Meditación profunda.
- Jornada de Capacitación en alimentación Sana.

Tabla 2.

AREAS	ASPECTOS	ACTIVIDADES PROPUESTAS	PROGRAMACION TENTATIVA
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Actividades Deportivas	Torneos veredales	Anual
		Tardes deportivas	Mensual
	Actividades Culturales	Caminatas ecológicas	semestral
		Cumpleaños de los empleados	Junio - Diciembre
		Actividades lúdicas	Trimestral
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Clima y cultura organizacional	Capacitaciones	Trimestral
		Charlas Motivacionales	Semestral
		Conferencias	Semestral
	Incentivos	Día del funcionario.	Junio
	Bienestar social	Actividades lúdicas	Semestral
		Dia de la Familia	Anual
		Pertenencia Institucional y Reconocimiento por toda una vida de Servicios	Enero - Diciembre
		Semana ambiental (Dia del agua, Dia tierra)	Abril

PRESUPUESTO: La inversión programada para este plan de bienestar e incentivos para el año 2024 en la E.S.P de Guatapé, es por la suma de VEINTE MILLONES DE PESOS ($20.000.000).