PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

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

2025

INTRODUCCIÓN

Basados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y teniendo en cuenta las necesidades y la percepción de los servidores públicos, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

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.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad.

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.

Reconocer o premiar
los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

- 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 2025; está dirigido a todos los trabajadores y empleados y se elaborará teniendo en cuenta el siguiente esquema metodológico:

3.1 ALCANCE

A través de las acciones y actividades formuladas, se busca contribuir en la generación de escenarios de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida laboral, desarrollando estilos de vida saludable, la participación y el fortalecimiento del vínculo emocional y afectivo del servidor público y su núcleo familiar.

3.2 EJECUCION

La ejecución del programa de bienestar social de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUATAPE SAS ESP, estará en cabeza de Gestión talento Humano, una vez esté autorizado y aprobado por la Gerencia General.

Para el desarrollo de las actividades, se tendrá en cuenta el cronograma vigencia 2025, el cual está basado en los componentes establecidos en este programa, realizando el respectivo proceso contractual cuando se requiera y desarrollando la logística necesaria en los casos que lo amerite.
Cabe señalar que las actividades estarán sujetas a modificación en la medida que las necesidades y los requerimientos así lo ameriten y justifiquen.

3.3 SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social, el equipo de Gestión de talento Humano, será el encargado de alimentar y analizar indicadores que midan el grado de cumplimiento del Programa.

3.4 REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

• Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUATAPE SAS.

• Registro de evaluación del programa de Bienestar: Se efectuará en el mes de diciembre de 2025, el cual busca identificar el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025 En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser

representativa. El resultado de dicha evaluación será consolidado en el formato correspondiente y será insumo para la toma de decisiones gerenciales.

• Registros Fotográficos

3.5. 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, Dia del servidor público)

4. Salud mental

A través de este componente del Plan anual de bienestar laboral, es de considerar 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 batería de riesgos psicosociales con el fin de diagnosticar tempranamente rasgos mentales de los colaboradores de la empresa tanto como en el componente misional, como de apoyo administrativo con el fin de evitar patologías tales como el síndrome de burnout y otras patologías que se puedan suscitar a este respecto.

Todo lo anterior basado en la resolución Resolución Min Trabajo 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 2025 en la E.S.P de Guatapé, es por la suma de VEINTE MILLONES DE PESOS ($20.000.000).