



PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUATAPÉ S.A.S E.S.P
2022

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. OBJETIVOS

1.1. 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.

1.2. 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 2022; 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 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	<ul style="list-style-type: none">• Actividades Deportivas• Actividades Culturales• SGSST
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	<ul style="list-style-type: none">• 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
- Día de la familia
- Pertenencia Institucional y Reconocimiento por toda una vida de Servicios
- Semana ambiental (Día del agua, Día tierra)



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	Enero - Diciembre
		Actividades lúdicas	Trimestral
	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Clima y cultura organizacional	Capacitaciones
Charlas Motivacionales			Semestral
Conferencias			Semestral
Incentivos		Día del funcionario.	Junio
Bienestar social		Actividades lúdicas	Semestral
		Día de la Familia	Anual
		Pertenencia Institucional y Reconocimiento por toda una vida de Servicios	Enero - Diciembre
		Semana ambiental (Día del agua, Día tierra)	Abril



PRESUPUESTO: La inversión programada para este plan de bienestar e incentivos para el año 2022 en la E.S.P de Guatapé, es por la suma de QUINCE MILLONES DE PESOS \$15.000.000