PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE LA PLATA "EMSERPLA ESP"

ANDRES EDUARDO HERNANDEZ TEJADA
Gerente

2024

1. INTRODUCCION

A la luz del Programa Nacional de Renovación de la Administración Publica, que se circunscribe dentro de la Nueva Política de Gestión del Talento Humano y de Modernización del Estado, se busca concientizar a las Administraciones de los diferentes Entes Estatales de la importancia de estimular y elevar los niveles de motivación de los funcionarios públicos, con el fin de satisfacer sus necesidades sociales y de realización personal.

Teniendo como base que en nuestro país se viene impulsando programas de Modernización del Estado con el fin de conseguir, entre otros, administraciones más eficientes y más cercanas al ciudadano. Ello supone no sólo readecuar su estructura sino adicionalmente garantizar el fortalecimiento en la capacidad de gestionar el recurso humano estatal. Un fortalecimiento que viabilice un servicio más eficiente y amable frente al ciudadano, el cual se consigue con una adecuada gestión del talento humano estatal.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral que a la vez se refleja en una mayor eficiencia en la prestación de los servicios.

Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Administración en la cual labora.”

Igualmente determina que “los Planes de *Incentivos Pecuniarios* estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. Los Planes de Incentivos No Pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”.

Teniendo en cuenta estas consideraciones y siendo conscientes del impacto psicosocial que tienen las mismas en nuestros funcionarios, surge la necesidad de generar un plan de bienestar que atienda a las necesidades identificadas y este acorde con las políticas estatales del Gobierno Nacional, con el fin de establecer acciones que permitan generar estrategias de afrontamiento ante dichas situaciones y establecer espacios que propendan por el mejoramiento del clima laboral, fortalecimiento de habilidades de relacionamiento interpersonal, el Bienestar Social y calidad de vida tanto de los funcionarios como de sus familias.

2. MARCO CONCEPTUAL

La política de Bienestar Social Laboral de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de la Plata “EMSERPLA ESP”, deberá responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los funcionarios dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Empresa y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona.

Las entidades del Estado tienen la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de sus servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado debe entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la Administración como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

El hecho de poder integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo dentro del presente proyecto en la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de la Plata “EMSERPLA ESP”, significa la oportunidad para que los funcionarios puedan vivirlo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Servicios Públicos de la Plata “EMSERPLA ESP”; se encuentra enmarcado dentro de las Políticas Gubernamentales del Estado, a saber:

- Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del estado.

*"**Artículo 13** "Establécese el sistema de estímulos, el cual estará 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 20º**.- Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*

***Artículo 26º.**- Programa de Incentivos. 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."

- Ley 734 de 2002, Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos. Disponen que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 36.- Parágrafo: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, específicamente en el artículo 74, el cual ordena que “los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.

- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Titulo 10: Sistema de Estímulos.

- Decreto 4661 de 2005, el cual modifica parcialmente el artículo 70 del Decreto 1227 del 2005 indica: “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos,

cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".

- Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, artículo 36, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto Reglamentario 1227 de 2005, el bienestar social que las entidades deben prever e impartir en los planes anuales de capacitación e incentivos está dirigido a los empleados públicos, es decir a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, lo que significa que el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios, por no tener la calidad de empleados públicos no son destinatarios de dichas disposiciones.

- Ley 1857 del 26 de julio de 2017, por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

4. DOCUMENTOS DE APOYO

Con el fin de conocer con más claridad, los contenidos y cobertura de los planes de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, así como de tener bases que fundamenten el diseño de estos planes acorde con las necesidades de la entidad y las individuales de los servidores públicos, se tomó como referente de consulta y aplicación de los siguientes documentos y estudios de diagnóstico:

Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf)

Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf)

Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf)

Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumento s.pdf)

Guía de intervención en Cultura, Clima y Cambio del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/guia_de_intervencion%20en%20cultura,%20clima%20y%20cambio%20organizaiconal.pdf)

Mediciones de Clima Organizacional Medición de Riesgo Psicosocial Diagnóstico de necesidades de Bienestar

5. JUSTIFICACION

Dentro de la cultura organizacional de muchas entidades, al Bienestar Social no se le ha concedido la importancia que debiera tener, esto se refleja en el aislamiento que sufre del conjunto de acciones organizacionales, en la improvisación de sus programas y actividades, en su escaso presupuesto, en la falta de autonomía para la ejecución de acciones que se consideran prioritarias.

Los programas de Bienestar Social generalmente se catalogan más como un gasto que como una inversión hacia el futuro. Esto lleva a que necesariamente, por cierto, hecho muy cotidiano,

cuando una organización tiene dificultades económicas, lo primero que se recorte en el presupuesto sea lo relacionado con el bienestar social por considerarlo secundario.

Igualmente existe poca integración y coherencia entre los procesos de bienestar y otros procesos de gestión humana como son la capacitación, la selección y la evaluación de desempeño; ésta situación incide de forma negativa en el clima laboral y en el desempeño y satisfacción del funcionario.

Teniendo en cuenta la carga laboral, la exigencia del personal operativo de la empresa y el nivel socio económico al cual pertenecen la mayoría de los empleados, se hace necesario crear mecanismos que permitan mejorar las condiciones laborales y por ende la motivación y productividad, de esta manera el plan de bienestar se convierte en una herramienta fundamental para cumplir dichos propósitos.

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Propiciar condiciones que favorezcan y mejoren la calidad de vida de los funcionarios de EMSERPLA E.S.P. y su desempeño laboral, por medio de la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral del servidor y de esta manera se refleje el cumplimento de nuestra Misión Institucional.

6.2 Objetivos específicos

- Propiciar la satisfacción laboral, personal, intelectual y social mediante las acciones propuestas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.

- Implementar acciones de naturaleza individual y grupal de acuerdo con los resultados de las mediciones de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional, con el fin de mitigar los Riesgos identificados.

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de Vida de los Funcionarios de EMSERPLA ESP, a través de acciones participativas, basadas en la promoción y prevención en salud, la recreación, el deporte y la cultura.

- Incentivar una cultura Organizacional más humana, que refleje en nuestros funcionarios motivación y calidez en la prestación de los servicios al interior y exterior de la entidad, aumentado así los niveles de satisfacción de nuestros usuarios y ciudadanos.

- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del funcionario en EMSERPLA ESP.

7. FINALIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El programa de bienestar social fue formulado para el cumplimiento de los siguientes fines:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Conserva el agua para conservar la vida.
Carrera 3 No. 2-04 Esquina Tel. 837 0029 La Plata - Huila - Colombia
www.emserpla.gov.co emserpla@hotmail.com

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad

- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar;

8. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2024 de EMSERPLA ESP, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la integridad de la vida personal, familiar y laboral, lo que se traduce en el trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios. Fomentando así una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios.

8.1 Beneficiarios

Beneficiarios de las actividades de Bienestar Social

La cobertura del presente Plan se extiende a todos los funcionarios de EMSERPLA ESP, conforme a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

En cumplimiento de lo consagrado en el Parágrafo 2 del Artículo 70 del Capítulo II del Título V de la Ley 1227 de 2005, “se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.

9. OBLIGACIONES

9.1 De los funcionarios de EMSERPLA ESP

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la empresa.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la empresa.

9.1 De la Empresa de Servicios Públicos de la Plata “EMSERPLA ESP”

- Asignar recursos financieros para cubrir las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Divulgar entre todos los empleados, los resultados de la elección de los mejores funcionarios y los mejores equipos de trabajo de la empresa.

10. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos del año 2024 está dirigido a todos los funcionarios de EMSERPLA ESP, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca dentro de las siguientes áreas:

10.1 AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

Se enfoca en fomentar y ejecutar programas de bienestar que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en éste campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al empleado y a sus familias.

10.1.1 Estilo de vida y trabajo saludable

Las diferentes costumbres que hacen parte de la persona influyen en sus estilos de vida y pueden impactar en el desempeño de trabajo, por esta razón este programa va enfocado a la

generación de nuevos hábitos de vida saludable que permitan el bienestar integral del colaborador y un buen desempeño en su trabajo.

Estrategias:

- Realizar jornadas de salud en las instalaciones de la empresa, con la colaboración de las EPS en las cuales se encuentren afiliados los funcionarios.

- Propiciar capacitaciones de estilos de vida y trabajo saludable con el apoyo de la ARL.

- Realizar actividades de recreación y deporte que permitan la prevención de enfermedades derivadas del sedentarismo, y mejorar la salud de los trabajadores.

Cabe resaltar que se vienen realizando los exámenes médicos ocupacionales y complementarios de acuerdo al profesiograma (ingreso, periódicos y egresos); Además se están entregando los elementos de Protección Personal (EPP) de acuerdo a los riesgos que se exponen en su labor.

10.1.2 Seguridad social integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de EMSERPLA ESP. El papel del encargado de la ejecución o desarrollo de las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Estrategias:

- Comunicación constante con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.

- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.

- Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre los servicios y traslados.

- Coordinación y entrega de documentos requeridos por las diferentes E.P.S, ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

- **Seguro colectivo de Vida (Vida Grupo)**: Se Ofrece a sus empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción la oportunidad de contar con un seguro de vida que les permita tener bienestar y tranquilidad, Protege al asegurado principal y su grupo familiar: hijos, cónyuge o compañero(a), hermanos y progenitores. Es un producto muy completo que ofrece una cobertura integral.

- **Seguro Funerario :** Se Ofrece a sus empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales la oportunidad de contar con un seguro funerario para asistencia preexequial para el asegurado principal y su grupo familiar: hijos, cónyuge o compañero(a), hermanos y progenitores.

10.1.3 Actividades recreativas

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio, laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad, y el desarrollo físico hacia la generación de un ambiente de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Estrategias:

- Se coordinarán actividades recreativas y culturales, con el fin de ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y compañerismo entre los servidores.

- Realizar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

- Actividad de reconocimiento de fechas especiales tales como el día de la mujer, día de la secretaria, dia del trabajo, día de la madre, del padre, de amor y amistad, conmemoración de la navidad e integración de fin de año.

- Coordinación con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS ACTIVIDAD OBJETIVO	
ACTIVIDAD	**OBJETIVO**
Campeonatos y olimpiadas internas y externas	A través de juegos populares como parques, dominó, monopoli, ajedrez, futbol, baloncesto, rana y tejo, para lo cual se le otorgarán uniformes a los empleados que hagan parte del equipo, durante el desarrollo de dichos torneos. Asi como, concurso de sanjuanero en la época de San Pedro.
Actividades de ejercicio físico	A través de un centro de acondicionamiento físico incentivar el autocuidado (aeróbicos, yoga, sesiones de baile, Pilates, entre otros).

10.1.4 Actividades sociales y culturales

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que

respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.

ACTIVIDADES DE INTEGRACION DE FECHAS ESPECIALES	
ACTIVIDAD	**OBJETIVO**
Cumpleaños	• Decoración de su puesto de trabajo. • Entrega de torta y detalle. • Un (1) día hábil de Descanso el día que cumple años (si cumple un fin de semana es el día hábil antes o posterior al cumpleaños.
Día de la mujer	Actividad de reconocimiento para madres
Celebración Aniversario EMSERPLA E.S.P.	Actividad de celebración Aniversario Creación EMSERPLA E.S.P. (incluye reconocimiento a funcionarios, comida, y decoración, serenata y logística para la celebración.)
Día del Hombre	Actividad de reconocimiento para padres
Día de la secretaria	Actividad de reconocimiento para secretarias.
Día del trabajo	Actividad enfocada a celebración día del trabajo.
Dia de San Pedro	Actividad de integración celebración san pedrito institucional (incluye muestras gastronómicas, detalle típico, muestra musical y demás insumos y elementos que se requieran).

Día de amor y la amistad	Actividad enfocada a integrar y a mejorar las relaciones entre los funcionarios en la entidad.
Actividad artística y de creatividad	Actividad enfocada a mejorar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.
Celebración día del niño o Halloween	Actividad y detalle a los niños de empleados y funcionarios de la Entidad.
Salida Integración	Actividad de integración y paseo institucional
Día de Navidad e integración de fin de año.	Realizar evento de integración con todos los empleados y trabajadores de EMSERPLA ESP, por motivo de celebración de Navidad; se ofrecerá (cena navideña, plato de nochebuena, ancheta navideña y regalo o bono para los hijos de los empleados menores de 12 años), anchetas y detalles (electrodomésticos para rifas entre los funcionarios.

10.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el empleado como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollan las siguientes actividades:

10.2.1 Medición e intervención del clima laboral

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante en su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral”, Decreto 1083 del 2015) y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

ACTIVIDADES DE MEDICIÓN E INTERVENCION DEL CLIMA LABORAL	
ACTIVIDAD	**OBJETIVO**
Monitoreo de los microclimas de EMSERPLA ESP	Se realizan reuniones individuales y grupales (equipos de trabajo) con base en las necesidades que se requieran.
Intervención del clima laboral	Mejorar el clima laboral y cierre de brechas
intervención Individual	Se realizan cuando hay situaciones coyunturales que afectan, desde el individuo, el clima organizacional de la dependencia
Campañas y capacitaciones de clima laboral	Actividades enfoque de mejoramiento de la satisfacción del cliente interno.
Actividad de fortalecimiento	Divulgación constante de las actividades

de las comunicaciones internas.	realizadas a través del Plan de Bienestar
	Actividades orientadas a la Gestión del Cambio Jornadas pedagógicas para promover valores del Código de Integridad

10.2.3 Readaptación laboral

Según lo correspondido en el numeral 2 del art. 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral” del decreto 1083 del 2015)**,** se debe incluir dentro del programa de Bienestar Social Laboral, como parte de la calidad de vida laboral, los de adaptación al cambio organizacional y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

En ese orden de idea, las actividades estarán encaminadas a lograr un retiro de las personas desvinculadas en el que se salvaguarden las buenas relaciones entre ellos y la entidad. Así mismo, prestará asesoría para enfrentar el cambio tanto a los servidores públicos que serán desvinculados con miras a ayudar a elaborar el duelo propio de todo proceso de separación.

Estrategias:

- Ofrecer herramientas que le permitan a los empleados desvinculados adquirir habilidades necesarias para lograr el éxito en la búsqueda de nuevo empleo

- Fomentar una cultura del ahorro, identificar costos de oportunidad, adquirir ideas y conceptos sobre la planeación financiera.

- Ayudar a las familias de los servidores desvinculados a concientizarse de su nueva situación.

- Propiciar las condiciones necesarias para que los desvinculados puedan generar su propio empleo.

- Reducir el impacto emocional que causa la pérdida del empleo en el empleado público y su familia.

ACTIVIDADES DE READAPTACION LABORAL	
ACTIVIDAD	**OBJETIVO**
Desarrollo de Talleres	Presentación personal Entrevistas de trabajo Comunicación efectiva Emprendimiento
Coaching	Organizacional e Individual Adaptación y aceptación al Cambio

11.2.3 Salario Emocional en EMSERPLA ESP

Este nuevo escenario, conocido como salario emocional Works & Life o conciliación de vida en el trabajo es un sistema de gestión que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores.

Los principales objetivos que persiguen las organizaciones se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados; si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible. Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:

- **Salud y Bienestar:** Estimulaciones deportivas y actividades culturales.

- **Flexibilidad y acuerdos en el trabajo:** Teletrabajo, trabajo en Casa, permisos retribuidos, flexibilidad horaria y vacaciones.

- **Cambio cultural:** Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.

- **Beneficios que cobijan a los empleados:** Van ligados a los convenios con entidades financieras para acceder a créditos por libranza y temas relacionados con el ahorro, entre otros.

En síntesis, resulta relevante hoy para EMSERPLA ESP, vincular este elemento dentro de sus políticas, dado que constituye un factor clave para facilitar la alineación y el compromiso con los

resultados que se esperan y la necesidad de atender o generar espacios de integración con los aspectos personales de los individuos.

Actualmente en EMSERPLA ESP se destacan los siguientes aspectos como salario emocional los cuales se mantendrán para conservar la calidad de vida laboral:

- Cafetería adecuada con bebidas permanentes frías y calientes.
- Baños dotados de papel, toallas y jabón líquido permanente.
- Hidratación.
- Un (1) día libre para los empleados por su cumpleaños.

Declarar como días no laborales las fechas que correspondan a las actividades culturales programadas en el territorio colombiano y especialmente en nuestra región andina, con el propósito de que los funcionarios participen de las diversas actividades culturales y propiciar la integración familiar, a través del fortalecimiento de valores.

Salario Emocional con mi tiempo - Horarios Flexibles:

- **Un (1) día de Cumpleaños.**

➢ Si el funcionario cumpleaños fin de semana o en un día festivo, podrá tomar día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato.

➢ Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.

- Sí la fecha de tú cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.

- Se dará un día compensatorio por cumplir un año más de vida, el día hábil antes o después de haber cumplido años.

- **Horarios flexibles:**

En atención a lo establecido en la Circular Externa No. 100 – 008 de 2013 emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública, se estudiará la viabilidad de implementar una jornada laboral flexible a servidoras o servidores padres cabeza con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad, con el fin de favorecer el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo.

11.2.3 Beneficios Legales y Pecuniarios

Considerando lo que expone la normatividad vigente, se hace necesario aplicar los siguientes aspectos en la entidad, entre otros: -

- **Descanso remunerado en época de parto.** En Cumplimiento a lo establecido en la Ley 1822 del 04 de enero de 2017, “Por la cual se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones”, las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho a una licencia remunerada de diez y ocho (18) semanas.

- **Ley maría.** Ley 1822 del 04 de enero de 2017 “Por la cual se modifican los artículos 236, modifico un parágrafo, mediante el cual se permite a los padres de familia, tener

derecho a disfrutar una licencia remunerada de ocho (8) días hábiles, con el fin que de igual forma acompañe junto a su pareja la llegada del bebe.

- **Licencia por luto.** En consonancia con la Ley 1635 de 2013, los Funcionarios Públicos, tendrán derecho a una licencia remunerada de cinco (05) días hábiles, ante el fallecimiento de su cónyuge, compañero y/o compañera permanente o, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.

- **Día Compensatorio por ser Jurado de Votación.** Se concederá a los funcionarios que participen en los diferentes comicios electorales en calidad de jurados de votación, conforme a lo establecido en el Código Electoral artículo 105, Inciso 2, que contempla disfrutar un (1) día compensatorio por haber prestado este servicio.

- **Uniformes imagen corporativa:** La empresa suministrará anualmente a las empleadas de carrera administrativa (pagaduria, facturación y oficina de contratación) uniformes y calzado de buena calidad, con el propósito de mantener la buena imagen de la Empresa.

12. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Se ha implementado para los funcionarios de la empresa, incentivos para aumentar los niveles de desempeño laboral y el de compañerismo, siendo estos los siguientes casos:

Estrategias.

- **Por Desempeño.** Funcionarios que logren en la evaluación del desempeño laboral realizada por la entidad una puntuación óptima, es decir, sobresaliente en el cumplimiento de las tareas asignadas.

- **Por compañerismo.** Funcionarios que sobresalgan por su compañerismo, por su solidaridad, capacidad de trabajo en grupo, buenos modales y generando un agradable clima laboral facilitando los logros de la entidad.

- **Los incentivos** serán entregados al empleado y consisten en la entrega de bonos pecuniarios o no pecuniarios ser redimidos en empresas prestadoras de dichos servicios.

Las modalidades de incentivos no pecuniarios contempladas en el presente plan son las siguientes:

A) PROGRAMAS TURÍSTICOS, RECREATIVOS, CULTURALES, PAGO DE ESTUDIOS
Reconocimiento en especie y en dinero a través de la financiación de programas turísticos, recreativos y/o culturales organizados por el empleado o por los equipos; financiación de actividades de integración con el núcleo familiar del empleado. La financiación puede estar representada en gastos de pasajes, estadía, alimentación.

Frente al reconocimiento pecuniario de programas turísticos, se le otorgará la suma de $1´800.000 a cada empleado público, con el fin de que sufraguen los gastos que se lleguen a generar durante el desplazamiento de sus viajes turísticos, en los términos del artículo 31 del Decreto 1567 de 1998.

B) Reconocimiento público en acto especial, a los mejores servidores por su desempeño en el nivel sobresaliente, así como a los mejores equipos de trabajo equipos de trabajo.

C) Publicación a través la Intranet y del correo institucional, de la resolución mediante la cual la entidad, designa a los mejores servidores y equipos de trabajo, la cual se incorporará en su hoja de vida.

13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El Cronograma de Bienestar Social, consistente en la agenda de actividades a desarrollar por la Empresa de Servicios Públicos de la Plata Huila, como eventos recreativos, culturales y actividades de promoción y prevención, formulados conforme a las necesidades de la entidad. La formulación, evaluación, seguimiento y control de los programas de Bienestar Social, de los empleados de la empresa, estará a cargo del responsable de Seguridad y Salud en el trabajo y área de Talento Humano, el cual propenderá por su desarrollo.

Anexo 1

14. PRESUPUESTO

EMSERPLA ESP, apropió la suma de sesenta y cinco millones de pesos ($65.000.000) en el respectivo presupuesto para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del programa de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos adoptado.

ANDRES EDUARDO HERNANDEZ TEJADA
Gerente

Vo.Bo. DANIELA RIVERA GARCIA
Asesor Jurídico