



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS



**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA**

**E.S.P EAPSA**

**2023**

## INTRODUCCION

Teniendo en cuenta la Gestión del Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, que tiene como finalidad generar un ambiente favorable al desarrollo personal y profesional de sus colaboradores como elemento esencial para el fortalecimiento institucional, la Empresa ofrece a sus trabajadores un **Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos** que aunado al Plan Institucional de Capacitación propician su desarrollo armónico e integral que tiene como objetivo principal el incremento de la satisfacción de los requerimientos de integridad laboral, condición que influye positivamente y facilita la construcción de un clima organizacional positivo y exalta la labor que realizan al interior de la entidad.

Al elevar el nivel de vida del trabajador, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación, que se traduzca en un mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro del logro de los objetivos empresariales, respondiendo a la satisfacción de las necesidades de los usuarios que requieran de los servicios que presta Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA.

Recordemos que el sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor de la generación de resultados. Así mismo, valores como la integridad y la confianza, resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público

En síntesis, el término Bienestar Social, hace referencia al estado de satisfacción que logra el trabajador en ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en el ambiente laboral, familiar y social.

## 1. NORMATIVIDAD

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Político de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Literal b, artículo 15, Capítulo II, el cual prescribe Elaborar el plan anual de vacantes
Decreto 1227 del 21 de abril de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los <u>decretos que lo modifican</u>	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
<b>Decreto 612 de 2018</b>	. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Ver Normograma de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta	

## 2. DEFINICIONES

### **Calidad de vida:**

Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

### **Calidad de vida laboral:**

Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

### **Cambio Organizacional:**

Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

### **Clima Laboral:**

El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

### **Cultura organizacional:**

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág.15)

## **Riesgo Psicosocial:**

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

## **Teletrabajo**

Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

### **3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

Implementar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, para el fortalecimiento individual y colectivo de los mismos, con el desarrollo de actividades artísticas, deportivas, de recreación, de buenos hábitos de higiene, seguridad industrial y medicina preventiva, que vincule tanto al empleado, como a su familia. Dicho plan estará enmarcado dentro de la realización de actividades que proporcionen tanto bienestar personal como laboral.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos será para todos los trabajadores de la planta de personal que laboren en la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. el cual pretende el fortalecimiento institucional y el mejoramiento del clima organizacional.

El bienestar de las personas consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno socio demográfico y laboral, por lo tanto, la política del plan de capacitación, bienestar social e incentivos debe responder a la satisfacción 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 en la implementación de los planes, programas y proyectos empresariales.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de las personas acorde con sus exigencias, en interacción permanente con sus entornos sociales, culturales, laborales, familiares de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal.

Este bienestar se debe reflejar en los valores y principios de la Empresa, debe haber una coherencia tanto interna como externa, pues si existen políticas de beneficios para los clientes y/o usuarios debe igualmente existir una política en beneficio de los trabajadores.

## 4. OBJETIVOS

### Objetivo General

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del trabajador con el servicio que presta la Empresa.

### Objetivos Específicos:

- ✓ Cubrir la totalidad de los trabajadores de la planta de personal de EAPSA, teniendo en cuenta su tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones.
- ✓ Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva y afectiva entre trabajadores y dependencias.
- ✓ Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- ✓ Estimular la participación y promover el bienestar institucional, Individual y colectivo.

## 5. MISIÓN

Contribuir al desarrollo integral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA y al mejoramiento de su calidad de vida, mediante la promoción de acciones tendientes a alcanzar la satisfacción de las necesidades y expectativas personales y empresariales.

## 6. VISION

Que el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se consolide en el 2023 como un instrumento innovador dentro de la política de Administración del Talento Humano tendiente a propiciar sentido de pertenencia, Identidad, Solidaridad y crecimiento personal de los trabajadores.

## **7. POLITICA DEL PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.**

La política del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, tiene como fundamento el reconocimiento del trabajador como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuestas a esas necesidades, de tal manera que su satisfacción se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno, y en la búsqueda de la mejora continua en la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA.

## **8. JUSTIFICACION**

La elaboración del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades del trabajador acorde con sus exigencias, contribuyendo al logro de su crecimiento personal, mejoramiento del clima organizacional, aumento de la productividad y a la mejora en la prestación del servicio a la comunidad. Lo anterior, en armonía con la misión de la empresa y en procura de un mejor ambiente laboral con mayor participación de sus trabajadores y sus familias.

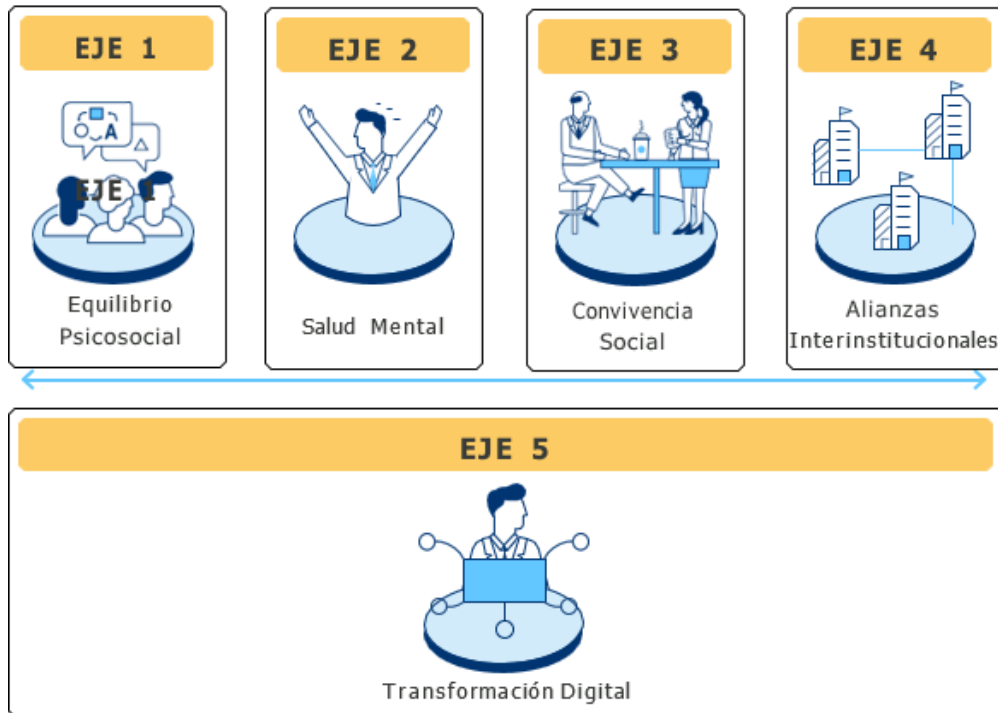
La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, considera a su talento humano como el eje fundamental para el desarrollo su misión, y por ello se ha propuesto ofrecer cada vez mejores condiciones para el trabajador, facilitar el desarrollo de sus capacidades intelectuales, morales, físicas, deportivas y culturales, así como brindar el reconocimiento a la labor que realiza el trabajador.

## **9. PROPOSITOS**

Generar estrategias y emprender acciones orientadas a fomentar la participación en actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica entre los trabajadores, con el propósito de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.



## 10. METODOLOGIA



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

### Eje 1 Equilibrio psicosocial:

Hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

En este eje tenemos los factores psicosociales que están relacionados con las actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las actividades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación del bienestar laboral y a su vez al aumento de la productividad.

En este eje tenemos las siguientes actividades:

	INICIATIVA Y/O ACTIVIDAD	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Eventos deportivos y recreacionales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
2	Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
3	Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
4	Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	Ley 1221 2008 (Decreto reglamentario 884 de 2012) Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto ley 491	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota y estén interesados
5	Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Todos los servidores interesados
6	Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.5 del Decreto 1083 de 2015	Todos los servidores que cumplan con los requisitos y estén interesados

7	Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores interesados
8	Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de 2001	Todos los servidores que cumplan con los Requisitos y estén interesados
9	Adecuación de salas de lactancia materna	Ley 1823 de 2017	Todos los servidores que cumplan con los requisitos y estén interesados
10	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Todos los servidores interesados
11	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	Todos los servidores interesados
12	Celebración de cumpleaños		Todos los servidores y contratistas
13	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016 Circular Externa No. 11 de 2017	

## Eje 2 Salud Mental:

Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

La entidad realizará acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de nuestros servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

	<b>INICIATIVA Y/O ACTIVIDAD</b>	<b>REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL</b>	<b>¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?</b>
<b>1</b>	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020	Todos los servidores públicos
<b>2</b>	Prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008	Todos los servidores públicos
<b>3</b>	Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento		Todos los servidores públicos
<b>4</b>	Tele orientación psicológica	Decreto 2771 de 2008	Todos los servidores públicos

### Eje 3: Convivencia social:

Este eje hace referencia a las acciones que la entidad va a implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

En cumplimiento a la normatividad vigente, la prevención de prácticas irregulares y el fomento de la diversidad y equidad en la entidad es un medio para contribuir con un mejor ambiente laboral, la creación de espacios seguros y diversos y, en consecuencia, contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

	<b>INICIATIVA Y/O ACTIVIDAD</b>	<b>REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL</b>	<b>¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?</b>
1	Acciones para promoverla inclusión laboral, diversidad y equidad	Ley 581 de 2000	Todos los servidores públicos
2	Actividades para Concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	Pacto internacional de derechos civiles y políticos	Todos los servidores públicos y contratistas
3	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos y contratistas
4	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Ley 1010 de 2006	Todos los servidores públicos

#### Eje 4: Alianzas interinstitucionales:

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

	<b>INICIATIVA Y/O ACTIVIDAD</b>	<b>REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL</b>	<b>¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?</b>
<b>1</b>	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia	Todas las entidades públicas

#### Eje 5: Eje transversal: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

	<b>INICIATIVA Y/O ACTIVIDAD</b>	<b>REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL</b>	<b>¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?</b>
<b>1</b>	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano	Decreto ley 491 de 2020	
<b>2</b>	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar	Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013	
<b>3</b>	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	Conpes de big data y Conpes de Transformación Digital	

## 11. INCENTIVOS

Otorgar incentivos a los empleados para maximizar su productividad, mejorar el clima organizacional, y lograr un desarrollo integral del recurso humano y de la Empresa.

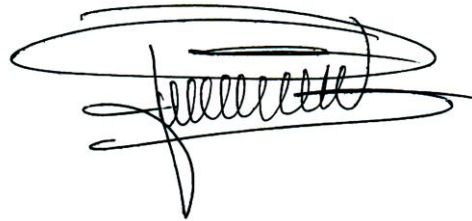
## 12. PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la entidad, para la ejecución del Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos para el año 2023 estará enfocado para capacitaciones para

el desarrollo de competencias, Clima y Cultura Organizacional además de salud y seguridad en el trabajo.

Los demás recursos (humano y espacios para el desarrollo de las actividades) serán gestionados por la gerencia. Los recursos están distribuidos de la siguiente manera:

<b>Rubro</b>	<b>Nombre</b>	<b>Valor</b>
12181	Capacitaciones	<b>\$30.000.000</b>
90922	Salud y Seguridad en el trabajo	<b>\$89.060.000</b>
	<b>Total</b>	<b>\$119.060.000</b>



**JUAN PABLO PIMIENTA BOTERO**  
**GERENTE**