PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

Armenia, Enero de 2020

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

COMITÉ COORPORATIVO

JHON FABIO SUAREZ VALERO	Gerente General.
JOHN ALEXANDER MORALES ARENAS	Secretaría General (E).
ALBA LUCIA RODRÍGUEZ SIERRA	Jefe Oficina Asesora Control Interno.
DARNELLY TORO JIMENEZ	Subgerente de Planeación y Mejoramiento Institucional.
FERNANDO ANDRES SALAZAR GOMEZ	Subgerente Acueducto y Alcantarillado.
JAMES CASTAÑO HERRERA	Subgerente Gas y Nuevos Negocios**.**
HARRISON STEVE SANTAMARIA HUERTAS.	Subgerente de Comercialización de servicios y atención al cliente.
LINA MARCELA GRISALES GOMEZ	Subgerente Administrativa y Financiera.
JULIO ERNESTO OSPINA GOMEZ	Jefe Oficina Control Interno Disciplinario.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....5

2. OBJETIVO.....5

2.1 OBJETIVO GENERAL.....5

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....6

3. ALCANCE.....6

4. MARCO LEGAL.....7

5. JUSTIFICACIÓN.....9

6. ACTIVIDADES.....10

7. ENTIDADES DE APOYO 11

8. OBLIGACION DE LOS FUNCIONARIOS.....12

1. INTRODUCCION

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social de Empresas Publicas del Quindío S.A E.S.P, Busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos vinculados, buscando favorecer el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad. Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de Bienestar Social e Incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

En cumplimiento de los preceptos normativos que indican la obligatoriedad de implementar planes de bienestar e incentivos, se contribuye a la satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias.

2.2 OBJETVIOS ESPECIFICOS

✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos

✓ educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

✓ Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

✓ Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

3. ALCANCE.

Este plan está orientado a satisfacer las necesidades básicas de la totalidad de los colaboradores, para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios.

La Empresa EPQ, a través de la Área de Recurso Humano, diseña el Plan de Bienestar e Incentivos que tendrá vigencia de enero a diciembre 2020, teniendo como propósito

implementar estrategias para promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores, a través de actividades recreativas, culturales, deportivas y de reconocimiento que contribuyan al desarrollo integral de la entidad y sus familias, propiciando un ambiente laboral agradable, atendiendo las sugerencias y comentarios de los trabajadores en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales, como también es de suma importancia contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

4. MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar e Incentivos se rige por los lineamientos de la Ley 909 de 2004 (Parágrafo del artículo 3: *"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*"), por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, señalando como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, así como de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados Institucionales, en las cuales las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos.

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

Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998 Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos, Título IV: *De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.*

Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo,

Ley 1110 del 26 de diciembre 2006. Los recursos destinados a programas de bienestar social no pueden tener como objetivo crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extra legales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

El Articulo 70 del Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004 preceptúa que 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 con aspectos vacacionales, artísticos y culturales, de promoción y prevención de la salud y de la capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado tales como Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Así mismo define el grupo familiar e indica que: "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él".

Decreto 1083 de 2015, señala que, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida, las entidades deberán efectuar los siguientes programas de Calidad de Vida Laboral:

- Medición del clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención

- Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

- Fortalecimiento del trabajo en equipo.

- Adelantar programas de incentivos.

Ley 734 de 2002 en sus numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que 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.

5. JUSTIFICACIÓN.

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.

Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa Publicas del Quindío S.A. ESP, pretende lograr la satisfacción de las necesidades tanto institucionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país,

Fomentando en los funcionarios un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas, que optimice el clima

Organizacional e incentive un entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal, igualmente adaptar al funcionario a los cambios que se generen en la Entidad.

Igualmente se busca satisfacer necesidades personales en cuanto a mejoramiento del clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Entidad sino a manera individual por cada uno de los funcionarios.

Con todo lo anterior se contribuye a mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad, haciendo participes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral, contribuyendo además al logro de las metas y objetivos estratégicos de la entidad.

6. ACTIVIDADES:

CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES.

- ✓ Día de la Mujer (08 de Marzo)
- ✓ Día del Hombre (19 de Marzo)
- ✓ Día Internacional del Agua (22 de Marzo)
- ✓ Día de la Secretaria (26 de Abril)

- ✓ Día del funcionario Publico
- ✓ Día del Trabajador (01 de Mayo)
- ✓ Día de la madre (14 de Mayo)
- ✓ Día del Medio Ambiente (05 de Junio)
- ✓ Día del amor y la Amistad (17 de Septiembre)
- ✓ Celebración navidad niños de los funcionarios
- ✓ Celebración navidad a los funcionarios.
- ✓ Incentivos al mejor funcionario
- ✓ Compensación al funcionario más puntual
- ✓ Incentivos deportivos

Este factor es importante porque permite a la organización tomar un enfoque más familiar en donde se proveen ambientes para la familia de los empleados**.**

7. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.
-

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas Públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

8. OBLIGACION DE LOS FUNCIONARIOS

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.

_____

JAMES CASTAÑO HERRERA

Elaboro: Erika Hurtado
Pu