

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR EMPUMELGAR E.S.P.

VIGENCIA 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivo general
3. Objetivos específicos
4. Estructura del plan de bienestar e incentivos
5. Diagnóstico de necesidades
6. Beneficiarios
7. Responsable
8. Intervención
 - 8.1. Protección servicios sociales
 - 8.2. Seguridad social integral
 - 8.3. Calidad de vida laboral
 - 8.4. Clima laboral
 - 8.5. Preparación pre-pensionados
 - 8.6. Convivencia institucional
 - 8.7. Riesgo psicosocial
 - 8.8. Incentivos
9. Evaluación y seguimiento a las actividades de bienestar e incentivos
10. Cronograma

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., está construido de acuerdo a las necesidades identificadas por los servidores públicos de la entidad, necesidades que se encuentran dentro del contexto laboral, el cual permite asumir los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales de nuestro país, y en concordancia a las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando el fortalecimiento del liderazgo y talento humano, siempre bajo los principios de integridad y legalidad.

El presente plan, el cual va dirigido a los trabajadores oficiales y empleados públicos, se orienta a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos, tal y como lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, en el cual se define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

La empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., se encuentra comprometida con el bienestar de los trabajadores, motivo por el cual establece un plan de bienestar e incentivos para el año 2024, según lo establecido en el decreto 1083/2015.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer un Plan de Bienestar Social e Incentivos que permita mantener y mejorar las condiciones que incrementen la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los trabajadores oficiales y empleados públicos, fortaleciendo así el desempeño de sus labores, mejorando su calidad de vida, apuntando al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenecía y compromiso institucional en los equipos de trabajo.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación asertiva entre trabajadores oficiales y empleados públicos.
- Estimular en todas las dependencias, la participación y consolidación del bienestar institucional, colectivo e individual.

4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Programa de bienestar e incentivos establecido para la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., se lleva a cabo con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y comprenderá las siguientes actividades:

- a. Actividades deportivas.
- b. Actividades de recreación y entretenimiento.
- c. Actividades artísticas y culturales.
- d. Promoción y prevención de la salud.
- e. Capacitación informal.
- f. Preparación pre-pensionados.
- g. Estímulos e incentivos.
- h. Calidad de vida laboral.
- i. Intervención a la Medición del clima laboral.
- j. Fortalecer el trabajo en equipo.

5. DIAGNOSTICO DE LA NECESIDAD

Se realizaron mesas de trabajo con los diferentes directivos, y el personal asignado de cada una de las áreas, donde se determinó el cumplimiento del decreto ley 1567 de 1968, por medio del cual se establecen los programas de bienestar social y los programas de incentivos que ejecutan las entidades, se pondrá en funcionamiento, el sistema de estímulos para los empleados. Con este equipo se hizo una lluvia de ideas y se determinó entre otros, llevar a cabo las siguientes actividades, celebración cumpleaños del mes, día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, conmemoración día del servidor público, medición clima laboral, empleado del mes, día de los valores éticos de los servidores públicos, novenas navideñas y evento fin de año.

En el artículo 19 del citado decreto, establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Lo anterior con el fin de crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el su familia.

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los trabajadores oficiales y empleados públicos de la entidad. Para las actividades del programa de incentivos serán beneficiarios los trabajadores, incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018.

7. RESPONSABLE

Dentro de las funciones que tienen el área de Gestión de Talento Humano, está la de ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral, con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

8. INTERVENCIÓN

8.1. Protección servicios sociales

De acuerdo al art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; los programas de esta área son atendidos en la entidad gestionando los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios.

8.2. Seguridad social integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades 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 la entidad.

8.3. Calidad de vida laboral

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

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

8.4. Clima laboral

El clima laboral se refiere a la forma como los trabajadores oficiales y empleados públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el numeral 75.1 del artículo 75 del Decreto 1227 de 2005 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada 2 años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención las cuales se llevarán a cabo el presente año. Para lo cual la empresa de servicios públicos de melgar Empumelgar e.s.p., establecerá actividades que permitan el trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo.

8.5. Preparación pre-pensionados

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 Literal C de la Ley 100 de 1993. Y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005, Artículo 75 numeral 3.

8.6. Convivencia institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

De ahí que se organizar campeonatos, concursos y demás actividades lúdicas que permitan a los trabajadores oficiales y empleados públicos integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como los demás equipos de trabajo de la entidad; se coordinara con las diferentes entidades oficiales que presten apoyo para realizar actividades culturales y se enviara comunicados de las fechas de cumpleaños

8.7. Riesgo psicosocial

Son las interacciones entre los trabajadores oficiales y empleados públicos, 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. Por lo que se crearan estrategias para disminuir el estrés causado por las actividades laborales, velando por la salud mental de los colaboradores.

8.8. Incentivos

El estímulo tiene como objetivo motivar a los mejores trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, y tiene como propósito crear un ambiente laboral favorecedor al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los trabajadores en niveles de excelencia.

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño de los trabajadores, entregando reconocimientos especiales como por ejemplo menciones de honor y reconociendo a los mejores equipos de trabajo a través de la página WEB y correo institucional.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El seguimiento se realizará de conformidad con el cronograma de actividades. Se tendrá el formato de "Encuesta de Satisfacción" el cual tiene como objeto indagar la satisfacción en cada una de las actividades realizadas por el equipo de Gestión del Talento Humano, con relación a actividades recreativas y deportivas, artísticas y culturales, celebraciones, conferencias, entre otros.

10. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA EMPUMELGAR - BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS												
Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Celebracion cumpleaños del mes												
Exaltacion empleado del mes												
Celebracion día de la Mujer												
Celebracion día del Hombre												
Celebracio día del niño												
Semana de la salud y el bienestar												
Celebracion día de la madre												
Orientacion programas de vivienda												
Celebracion día del padre												
Conmemorar día del servidor publico												
Actividad artistica y cultural festival San Pedrino												
Feria de emprendimiento												
Medicion clima laboral												
Taller de manualidades												
Celebracion día del amor y la amistad												
Día de los valres eticos de los servidores publicos (Codigo de integridad)												
Novenas navideñas												
Evento fin de año												

Proyectó: Angie Juliette Flórez León— Profesional de Apoyo a la Gestión Administrativa - 26/01/2024
 Revisó: Helen Stefany Perdomo Triana - Directora Administrativa y Financiera - 26/01/2024
 Revisó: Kelly Johanna Roa Hoyos— Directora Oficina Asesora Jurídica - 26/01/2024

RESOLUCIÓN No. 073 DEL 26 ENERO DE 2024

"Por medio de la cual se adopta el plan de bienestar social e incentivos de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar Empumelgar e.s.p. en la vigencia 2024"

EL GERENTE DE EMPUMELGAR E.S.P

En uso de sus facultades legales y reglamentarias y las otorgadas por la junta directiva y en especial las conferidas en la ley 4 de 1992, acuerdos No. 005 de 31 de marzo de 2016, No. 004 del 20 de diciembre de 2017, y demás normas complementarias y;

CONSIDERANDO:

Que dentro de las políticas del desarrollo administrativo, en concordancia con los planes institucionales de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., se contempla la gestión del Talento Humano como uno de los pilares que contribuye al cumplimiento de objetivos institucionales.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", en su artículo 16, literal e), establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el artículo 18 del mismo Decreto Ley 1567 de 1998, establece que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento, el sistema de estímulos para los empleados.

Que el artículo 19 del citado Decreto, establece que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en el mismo, están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Que el plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley

Que el programa de bienestar social permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales

Que el Programa de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2024, se fundamenta en los lineamientos de la entidad; contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento del clima laboral fomentando una cultura de servicio.

Que para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., se formuló

el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Entidad para la vigencia 2024.

Que en mérito de lo anterior se,

RESUELVE

Artículo 1. Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los trabajadores oficiales y empleados públicos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p. vigencia 2024, el cual se encuentra anexo a la presente Resolución, y hace parte integral de la misma.

Parágrafo primero. El Plan de Bienestar Social e Incentivos, será financiado a través del rubro establecido para este fin y se ejecutará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

Artículo 2 El Plan de Bienestar e Incentivos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., será ejecutado por la Dirección Administrativa y financiera, en cumplimiento las políticas de Talento humano en el marco de la plataforma estratégica y las políticas de operación institucional de la empresa y el proceso de Gestión recurso humano establecido en el Sistema Gestión de Calidad de la Empresa como las dimensiones el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Artículo 3. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Melgar Tolima, a los veintiséis (26) días del mes de Enero del dos mil veinticuatro (2024).

ALEJANDRO ANDRÉS MARTÍNEZ ARIAS
Gerente Empumelgar e.s.p.

Proyectó: Angie Julliet Flórez León- Profesional de Apoyo a la Gestión Administrativa - 26/01/2024
Revisó: Helen Stefany Perdomo Triana - Directora Administrativa y Financiera - 26/01/2024
Revisó: Kelly Johanna Roa Hoyos- Directora Oficina Asesora Jurídica - 26/01/2024