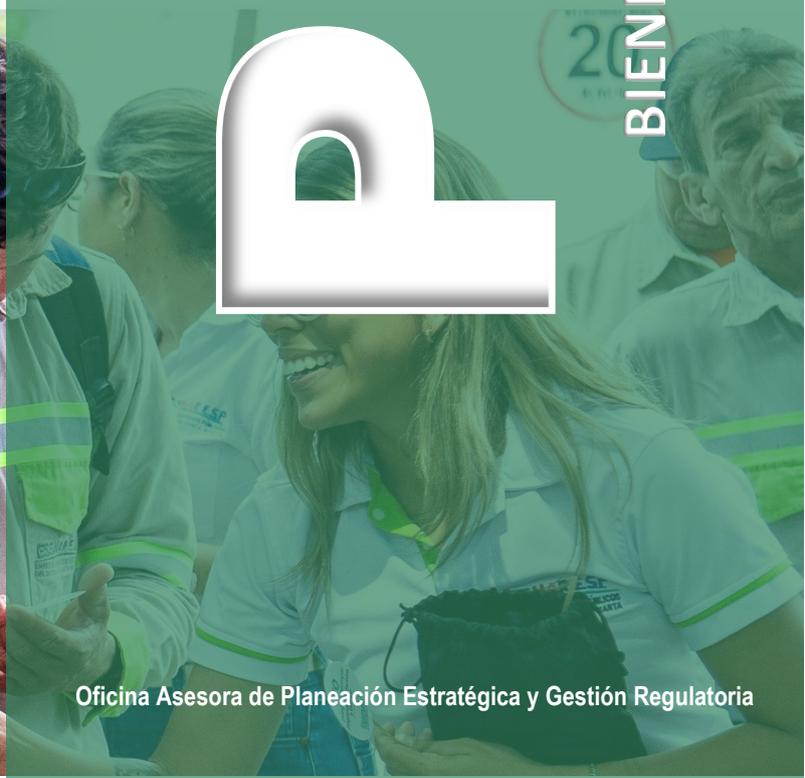


2024



BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ESSMAR E.S.P.
EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DEL DISTRITO DE SANTA MARTA

Oficina Asesora de Planeación Estratégica y Gestión Regulatoria



RELATO

●●●●●●●● ORGANIZACIONAL

“Somos un equipo comprometido con nuestro hogar. Trabajamos con pasión por servir, estamos avanzando y tenemos la esperanza de ser cada vez mejores, por el bienestar de nuestra comunidad y la convicción de sumar voluntades para un desarrollo ambiental, social y económico”.

ELABORÓ Y REVISÓ

OFFIR MARIA ARIAS MENDOZA

Directora de Capital Humano

ANDREA CAROLINA MONTEJO OROZCO

Profesional Universitario Capital Humano

LUIS LOZANO SANTANA

Profesional Universitario - Adscrito a la Oficina Asesora de Planeación Estratégica y Gestión Regulatoria

PEDRO DIAZ DACONTE

Profesional Especializado Adscrito a la Oficina Asesora de Planeación Estratégica y Gestión Regulatoria

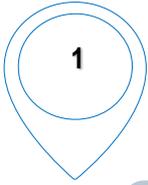
JANGEL DÁVILA STAND

Profesional Universitario Adscrito a la Oficina Asesora de Planeación Estratégica y Gestión Regulatoria

JORGE LÓPEZ ECHEVERRY
Agente Especial ESSMAR E.S.P.

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	5
2	ALCANCE	6
3	OBJETIVOS	7
3.1	General	7
3.2	Estratégicos	7
4	MARCO LEGAL	8
5	GENERALIDADES	9
6	CONTROL DE CAMBIOS	26
7	GLOSARIO	27
8	ANEXOS	29
9	REFERENTES BIBLIOGRAFICOS	30



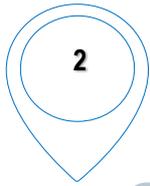
INTRODUCCIÓN

Dentro del plan de Bienestar e Incentivos laborales del 2023 fue fundamental reconocer y estimular aquellos logros por parte de los empleados que tenían como finalidad mejorar el Bienestar integral de los empleados, sin embargo, para la vigencia del 2024 el foco fundamental del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 es el Desarrollo humano y, en este sentido, las actividades que inciden en la mejora sobre la calidad de vida de los servidores y su entorno familiar. Hasta promocionar productividad y desempeño en la ESSMAR E.S.P, reflejando un ambiente de trabajo más acertado para la cultura organizacional.

Este programa tiene como materia importante el diagnóstico generado por la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial que fue realizado en junio del año 2023.

Por otro lado, también es importante asumir el bienestar en el contexto social, personal, familiar y organizacional para permitir la expresión de su potencial y autonomía rescatando la experiencia, hábitos positivos, conocimientos y de esa misma forma sus valores integrarles ayudando a la mejora continua de sus vidas y al mismo tiempo adherirse a las estrategias establecidas.

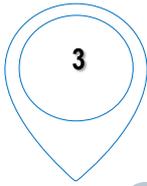
Es por ello, que la finalidad del Plan de Bienestar e incentivos es generar momentos y condiciones que equilibren la vida personal y laboral de los servidores públicos a través de las diferentes estrategias que contribuyan a la base fundamental de la integridad humana.



ALCANCE



Este documento contiene los lineamientos y acciones actualizadas del El Plan de Bienestar y Estímulos de la vigencia 2024, el cual está dirigido a todos los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta sus grupos y sus familiares.



OBJETIVOS

3.1 General

Planificar e implementar actividades que mejoren la calidad de vida de los servidores públicos, a través de sus familias, e instituciones y actividades de entretenimiento, integración y Educación, aumentar su productividad, motivación y crecimiento en el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros colaboradores.

3.2 Estratégicos

- Realizar actividades culturales que generen sentido de pertenencia en función de los servicios públicos que ofrece la ESSMAR E.S.P.
- Generar condiciones en los ambientes laborales en pro del desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos.
- Fomentar la sana convivencia laboral entre los colaboradores de la organización.
- Apoyar con acciones participativas la prevención y promoción de programas familiares, sociales, profesionales, culturales y deportivas que permitan un equilibrio de vida en el servidor.
- Crear una estrategia que refuerce los comportamientos alineados con los valores de la organización basada en una cultura de servicio basada en la integridad.

MARCO LEGAL

Son las disposiciones normativas y regulatorias que le dan fundamento al contenido teórico del documento, a continuación, resaltamos las normas más relevantes.

- [Constitución Política de Colombia, artículo 19](#): “Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley”.
- [Circular Externa 12 De 2017](#): Del Departamento Administrativo De La Función Pública Artículo 2.2.5.5.3 Del Decreto 1083 De 2015: “Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer”.
- [Ley 1567 de 1998](#): “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- [Ley 909 de 2004](#): “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- [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”
- [Ley 1952 de 2019](#): “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- [Decreto 1083 de 2015](#): “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- [Decreto 612 DE 2018](#): “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”.
- [Ley 1952 de 2019](#): “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- [Resolución N° 312 de 2013](#): modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019: “Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública” Artículo 41° Señala el “procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos”.

GENERALIDADES

El desarrollo teórico y conceptual del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano se recoge en los siguientes componentes que se ilustran a continuación:

5.1 ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN

A partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024, se llevó a cabo los resultados obtenidos en el diagnóstico generado por la aplicación de la Batería de Riesgo psicosocial presentes tanto en el contexto laboral como fuera de él; para ello se tuvieron en cuenta las siguientes etapas a evaluar:

5.1.1 FACTORES INTRALABORALES

Son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Tomando las definiciones ofrecidas por el Ministerio DIAGNOSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL de la Protección Social (2010).

5.1.1.1 Los factores psicosociales intralaborales se pueden clasificar de la siguiente manera

- Demandas cuantitativas: son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.22).
- Demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.22).
- Demandas emocionales: situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.22).
- Exigencias de responsabilidad del cargo: hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.22).
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico: condiciones del lugar de trabajo y carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.23).

- Demandas de la jornada de trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.23).
- Consistencia de rol: compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.23).
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.23).
- Control y autonomía sobre el trabajo: se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.23).
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.23).
- Participación y manejo del cambio: conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.24).
- Claridad de rol: definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.24).
- Capacitación: actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.24).
- Características de liderazgo: atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de los resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.24).
- Relación con los colaboradores/subordinados: atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.24).
- Retroalimentación del desempeño: información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.25).
- Relaciones sociales en el trabajo: interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.25).

- Reconocimiento y compensación: es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.25).

5.1.2 FACTORES EXTRALABORALES

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Tomando las definiciones ofrecidas por el Ministerio de la Protección Social (2010).

5.1.2.1 Los factores psicosociales se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Tiempo fuera del trabajo: tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.26).
- Relaciones familiares: propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.26).
- Comunicación y relaciones interpersonales: cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.26).
- Situación económica del grupo familiar: disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.27).
- Características de la vivienda y de su entorno: condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.27).
- Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.27).
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p.27).

5.2 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Para identificar las necesidades de los servidores de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS ESSMAR E.S.P se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado en la encuesta aplicada durante la Bateria de Riesgo psicosocial que tuvo como finalidad conocer los factores de riesgo que prevalecen en los colaboradores de la ESSMAR E.S.P de manera intralaboral, extra laboral y el estrés al que se enfrentan día a día; para ellos se calculó el resultado obtenido por 439 empleados que hacen parte de la Empresa, Estas personas cumplen con los

criterios de inclusión para evaluación de riesgo psicosocial, los cuáles son: tener mínimo seis meses en la empresa y aceptar participar de manera voluntaria en el diagnóstico.

5.3 DIMENSIONES INTRALABORALES

5.3.1 CONTROL SOBRE EL TRABAJO

- Claridad del Rol: Se debe fortalecer las estrategias de participación de los empleados. Establecer mecanismos de comunicación donde los empleados puedan dar sus opiniones en términos de mejora de las condiciones laborales que conlleven a mejorar los niveles de productividad.
- Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos/ capacitaciones: Se debe generar fortalecimiento en los programas de capacitación, formación, gestión del conocimiento, y desarrollo de competencias laborales. Aprovechamiento de las competencias, virtudes y habilidades individuales con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral y personal de todos los colaboradores.
- Control y autonomía sobre el trabajo: Los empleados están interesados en seguir recibiendo información relacionada con el bienestar personal y familiar, pero para una mayor participación, sería interesante rediseñar las estrategias comunicacionales internas sobre las políticas institucionales o cambios en las funciones propias teniendo en cuenta los aportes y opiniones de los empleados (organización, ejecución, cantidad, ritmo, pausas y descansos)

5.3.2 DEMANDAS DEL TRABAJO

- Demandas jornada de trabajo y carga mental: promover a los empleados de la ESSMAR E.S.P hábitos de realizar pausas activas durante la jornada de trabajo y manejo eficaz del tiempo. Entrenar a los empleados en técnicas de relajación que le permitan participar más activamente en jornadas recreativas, actividades como la lectura y juegos interactivos.

5.3.3 LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES

- Características de liderazgo: se deben crear programas de líderes donde los empleados puedan tomar la iniciativa en los procesos internos de la organización, realizar capacitaciones a los empleados en Liderazgo, Capacitar a los Líderes en prevención del acoso laboral y manejo del estrés.
- Relaciones sociales en el trabajo: Fortalecimiento del programa de convivencia laboral y prevención del acoso laboral, realizar Capacitaciones a todos los empleados en aras de la Comunicación asertiva, Trabajo en equipo, Manejo de conflictos y prevención del acoso laboral, Talleres de relaciones interpersonales.

5.3.4 RECOMPENSAS

- Reconocimiento y compensación: Fortalecer el programa de bienestar laboral, por medio de actividades de reconocimiento e incentivos que ayuden a la motivación y el desempeño laboral de cada trabajador.

5.4 DIMENSIONES EXTRALABORALES

- Características de vivienda y entorno: se debe brindar información en temas de vivienda, salud, pensión, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar. Capacitar a todo el personal en inteligencia financiera y emprendimiento. Actividades de preparación para la pensión. Incentivar el ahorro a partir de convenios con entidades bancarias.
- Relaciones familiares: El objetivo es fomentar de la calidad de las relaciones familiares mediante actividades de estilos de vida, recreación, jornadas deportivas y cultural.

5.4.1 ESTRÉS

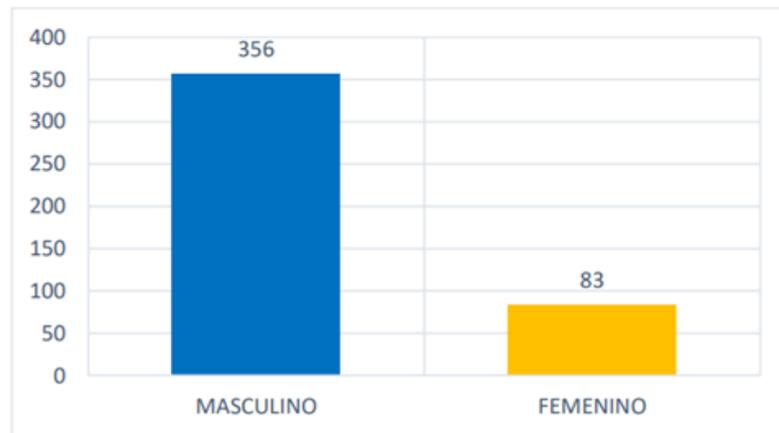
- Capacitaciones: Afrontamiento del estrés, inteligencia emocional, autocontrol, resiliencia, manejo de ansiedad, y establecimiento de redes de apoyo para los trabajadores.
- Identificación de roles: definir los roles con los jefes en la prevención y manejo del estrés.
- Programas: fortalecer la salud mental, estilos de vida saludables y autocuidado.

5.5 RESULTADO DE ENCUESTAS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES

A continuación, se reflejarán las conclusiones y recomendaciones obtenidas del análisis del diagnóstico generado de la batería de factores de riesgo psicosocial aplicado a los 439 trabajadores de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA – ESSMAR en la cual, se valoraron las características de riesgo intralaboral, riesgo extralaboral y nivel de estrés.

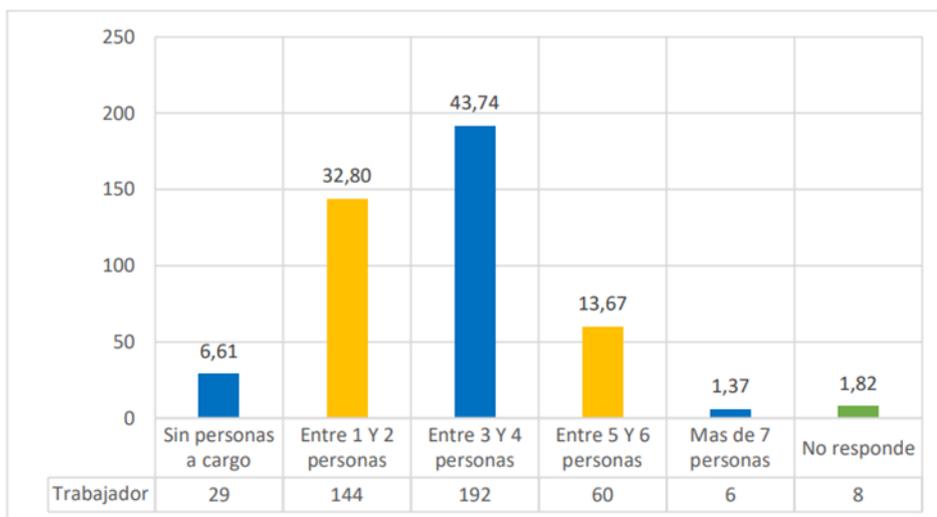
De una muestra de 439 encuestado se obtuvieron los siguientes resultados de la identificación de género:

DISTRIBUCION POR GÉNERO



Esta es una variable biológica y genética que divide a los seres humanos en dos posibilidades: mujer u hombre. Se observa que, de los 439 empleados a los cuales se les realizó la aplicación de la batería, 356 pertenecen al sexo masculino, representando el 81,09% del total evaluado, mientras que los 83 empleados restantes, que representan el 18,91% son de sexo femenino.

PERSONAS QUE DEPENDEN ECONOMICAMENTE



5.5.1 RIESGO INTRALABORAL

Representa el nivel de riesgo intralaboral general de 439 trabajadores de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA – ESSMAR E.S.P.

RIESGO INTRALABORAL



Los resultados significativos indican que el 20,96% no presentan riesgo psicosocial, mientras que el 51,02% (224 trabajadores) se encuentran en riesgo, de los cuales el 17,08% que representa a 75 evaluados están en el riesgo medio, el 17,08% en riesgo alto con 75 evaluados y aquellos que se encuentran en riesgo muy alto representan el 16,86% con 74 evaluados. Así mismo, se resalta que el 19,13% que corresponde a 84 evaluados presentan un riesgo bajo, lo cual debería tenerse en cuenta ya que, la falta de manejo de estos indicadores puede generar un aumento en el nivel de riesgo general de la población trabajadora, para ello, es de vital importancia tanto los programas de intervención como promoción y prevención.

5.5.2 RIESGO EXTRALABORAL

Representa el nivel de riesgo extralaboral general de 439 trabajadores de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA – ESSMAR E.S.P.

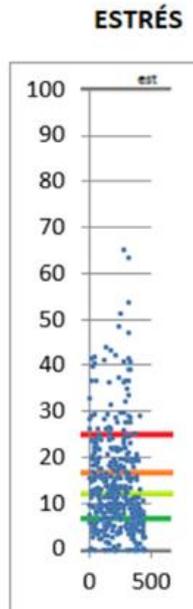
RIESGO EXTRALABORAL



Los resultados significativos indican que el 30,30% de los evaluados no presentan riesgo psicosocial, mientras que el 44,42% (195 trabajadores) se encuentran en riesgo, de los cuales el 17,77% que representa a 78 evaluados están en riesgo medio, el 17,54% que representa a 77 evaluados se encuentra en riesgo alto y el 9,11% se encuentra en riesgo muy alto con 40 trabajadores. Se resalta que el 23,01% restante presenta un riesgo bajo, lo que quiere decir que, sin un adecuado control, se puede generar un aumento en el nivel de riesgo en los trabajadores, por tanto, es de vital importancia la implementación de los programas promoción y prevención para controlar el nivel de riesgo.

5.5.3 ESTRÉS

Se evidencia el resultado de 439 empleados de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA – ESSMAR evaluados por el nivel de estrés.



5.6 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos cuenta con una etapa inicial la cual permite identificar aquellas necesidades que potencialmente pueden afectar a la población con el fin de intervenir de manera inmediata, pero sin descuidar el resto de los servidores públicos, para la intervención del Plan se tienen en cuenta los siguientes lineamientos:

1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
2. SALUD MENTAL
3. CONVIVENCIA SOCIAL
4. ALIANZA INTERINSTITUCIONAL

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

5.6.1 FACTOR PSICOSOCIAL

Este factor es concerniente con aquellas acciones que ayuden a desarrollar a los servidores públicos la conexión con la empresa, sentido de pertenencia, la responsabilidad y el manejo exhaustivo del trabajo bajo presión, entendiendo que la disposición es necesaria para generar bienestar laboral y a su vez, la eficiencia u/o eficacia.

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	REFERENCIA NORMATIVA	REFERENTES	POBLACION	RESPONSABLE
Eventos deportivos y recreacionales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Deporte	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano
Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función	Todos Los Colaboradores De La Empresa O	Capital Humano

ACTIVIDAD	REFERENCIA NORMATIVA	REFERENTES	POBLACION	RESPONSABLE
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.		Pública y las cajas de compensación familiar.	Interesados En La Actividad	
Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Cultura y Ministerio del Interior	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano
Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano
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	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano

ACTIVIDAD	REFERENCIA NORMATIVA	REFERENTES	POBLACION	RESPONSABLE
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)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano
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	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano
Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016- Circular Externa No. 11 de 2017	Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano
Programa de salario emocional		Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano

5.7 SALUD MENTAL.

Este factor alcanza la salud mental como la fase de bienestar en el que todos los servidores realizan sus acciones; este elemento incluye hábitos de vida saludable, relacionado con actividades físicas, cognitivas, nutricionales, prevención del consumo del tabaco y alcohol, lavado de manos, peso, salud visual, auditiva, salud bucal; al mismo tiempo las actividades se realizan con el fin de orientar de forma asertiva la salud mental de los empleados y sus familias, mejorando su calidad de vida mediante actividades dirigidas por especialistas que puedan abordar escenarios de prevención de susidios, depresión, síndrome de agotamiento laboral “burnout, ansiedad, entre otras.

ACTIVIDAD	REFERENCIA NORMATIVA	REFERENTES	POBLACION	RESPONSABLE
-----------	----------------------	------------	-----------	-------------

Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020	Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano
Prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud, Ministerio del Deporte	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano

5.8 CONVIVENCIA SOCIAL

Este factor hace relación con el proceso de inclusión social, diversidad, equidad y representatividad de contribuir en la construcción de un buen ambiente laboral justo y equitativo que permita el mejoramiento continuo de la calidad de vida de todos los servidores; teniendo en cuenta la sensibilización dentro y fuera del entorno laboral; diseñando actividades que reconozcan sus necesidades y que mejoren la cultura organizacional teniendo en cuenta que con el relacionamiento mejoramos nuestro entorno laboral y contribuimos al trato igualitario sin importa la raza, la religión, ni condiciones de discapacidad.

ACTIVIDAD	REFERENCIA NORMATIVA	REFERENTES	POBLACION	RESPONSABLE
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral	Ley 1010 de 2006	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano

5.9 ALIANZA INTERINSTITUCIONAL

Este factor consiste en la celebración de los convenios de bienestar, reconocimiento de la gestión en materia de bienestar entre otros, que permiten el mejoramiento continuo del plan de Bienestar e Incentivos laborales.

ACTIVIDAD	REFERENCIA NORMATIVA	REFERENTES	POBLACION	RESPONSABLE
Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los involucrado en el convenio	Capital Humano
Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los involucrado en el convenio	Capital Humano

5.10 ENTIDADES DE APOYO ESTRATÉGICO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas
- Cooperativas aliadas a la Organización.

5.11 INCENTIVOS LABORALES

El plan de incentivos laborales tiene como objetivo motivar, incentivar, reconocer y premiar el excelente desempeño laboral de todos los empleados que de esta forma contribuyan al logro de los objetivos de la ESSMAR E.S.P – EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE SANTA MARTA. Estos son premios otorgados a los empleados ganadores y consisten en varios programas flexibles diseñados para dar reconocimiento individual a los empleados por su desempeño superior. El Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

5.11.1 Objetivos

- **General**

Promover la formación de una cultura del trabajo basada en la participación, la creatividad y la productividad en la ESSMAR E.S.P; que permita promover el compromiso institucional, el cambio y la innovación de todos los servidores de la empresa.

- **Específicos**

- Validar el concepto de desempeño de los funcionarios de la ESSMAR E.S.P para explicar la diferencia entre el desempeño regular de sus funciones y el desempeño que agrega valor y requiere un esfuerzo adicional.
- Incrementar la eficiencia en el trabajo, la satisfacción, la identidad y el bienestar de los servidores públicos de la ESSMAR E.S.P.
- Participar en el desarrollo del potencial de los servidores públicos, desarrollando una actitud positiva hacia la misión de la ESSMAR E.S.P y la mejora continua del crecimiento profesional.

5.11.2 Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales. Que cumplan con niveles de excelencia.

5.11.3 Responsable de Implementación

La Dirección de Capital Humano de la ESSMAR es responsable de presentar anualmente al personal las herramientas de promoción de la campaña o sistema de incentivos, para coordinar su seguimiento y control, así como el proceso de premiación y reconocimiento. De igual forma, es el responsable de organizar la logística necesaria para la entrega de los incentivos a los empleados con mayor reconocimiento y excelencia.

5.11.4 Tipos de incentivos laborales

- Incentivos no pecuniarios: ARTÍCULO 32. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.
- Incentivos pecuniarios: ARTÍCULO 31. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

Dicho 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.

5.11.5 Lineamientos Generales

- Se reconocerá a nivel grupal las mejores calificaciones en los resultados de los acuerdos de gestión presentado por cada líder de área, por consiguiente, también se tendrá en cuenta la participación en grupos en las actividades que realice la Dirección de capital humano y a nivel colectivo se tendrá en cuenta los tres mejores equipos con excelencia.
- Se concederá al personal la oportunidad de promover dentro de sus áreas teniendo en cuenta su desempeño laboral durante el trayecto de 12 meses cumplidos.
- Se concederá a los Tres (3) mejores servidores, medio día de servicio por participar en los programas de Bienestar, programas asociados al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo. La evidencia serán las listas de asistencia. En caso de empate se tendrá en cuentas la participación de las Actividades realizadas con anterioridad.
- Se concederá a los Servidores públicos Licencia por matrimonio a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal, El objetivo es acercar a los funcionarios públicos a sus familias, con el fin de equilibrar dimensiones de la vida de los servidores, asegurándose

de que se sientan motivados y así mejorar la calidad de vida, (03) días pagados por matrimonio; teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- Los tres (3) días se otorgarán, cómo máximo a los cinco días hábiles de haber contraído matrimonio.
- Para ser otorgado los tres (3) días se deberá comunicar con (10) días de anticipación a su jefe inmediato a través del formato de permiso, que se deberá entregar en la Dirección de Capital Humano quien debe dar la autorización.
- Si el servidor se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgarán los días.
- El Servidor deberá legalizar su licencia allegando documento que evidencie su matrimonio máximo a los cinco días de haberse otorgado el permiso, de lo contrario estos días serán descontado con previa autorización de nómina.

Se concederá a todos los servidores públicos medio día de descanso por celebración de cumpleaños teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- Se concederá el día en el que cumple el servidor.

Los empleados que cumplen años durante el fin de semana pueden tomar el medio día hábil anterior o siguiente.

- Para obtener el medio día de cumpleaños libre debes avisar (10) con antelación a tu jefe inmediato, a través de un formato de permiso otorgado por la dirección de capital humano.
- Si el servidor no puede celebrar su cumpleaños debido a las necesidades de servicios de la empresa, este establecerá previo acuerdo con el superior inmediato, dentro de los 15 días calendarios siguientes al cumpleaños.
- Si el servidor se encuentra en licencia o de vacaciones no se le concederá el medio día.
- El medio día de cumpleaños no podrá se acumulable con otras fechas.

Día libre por graduación este se otorgará cuando el servidor cumpla su etapa de postgrado y pregrado como reconocimiento a su esfuerzo profesional. Sin embargo, es conveniente resaltar las siguientes condiciones:

- El día se reconoce el día de la graduación del servidor. (previo soporte de fecha de grado)
- Para los servidores públicos que se gradúan en fin de semana, podrán tomar su día. el día anterior o el siguiente día hábil.
- Para ser otorgado el día debe comunicarlo con anticipación a su jefe inmediato quien debe dar la autorización a través del formato de permiso otorgado por la dirección de capital humano con el debido adjuntando el soporte que emita la institución educativa de donde tomara grado.
- Si el servidor se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgará el día.
- El día que se otorga por graduación no es acumulable con otras fechas.

Uso de la Bicicleta, teniendo en cuenta la ley 1811 de 2016 es una apuesta del poder legislativo por incentivar la movilidad sostenible en aras del mejoramiento de la movilidad; este caso los servidores públicos que certifiquen que han llegado 30 veces al trabajo usando la bicicleta como medio de transporte, podrán disfrutar de medio día libre remunerado. Los colaboradores del sector público podrán recibir este beneficio hasta 8 veces al año.

Incentivos mensuales de acuerdo con la necesidad que lo requiera.

N°	TEMAS	APLICA	VALOR
1	NACIMIENTOS	CONTENIDO(kit para recién nacido, Tarjeta de bienvenida)	\$150,000.00
2	LUTO	Días de licencia estipulado por la ley, tarjeta de condolencias, ramo de flores.	\$ 80,000.00
3	MUERTE DE UN TRABAJADOR	Corona de flores, cinta morada, Eucaristía, Tarjeta de condolencia.	\$ 500,000.00
4	JUBILADOS	Realización de Placa de reconocimiento, Video de despedida , reconocimiento por parte del equipo de trabajo (homenaje)	\$ 300,000.00

5.12 CONDICIONES GENERALES DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS LABORALES.

Decreto 1083 del 2015:

Artículo 2.2.10.10: Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

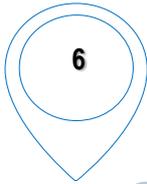
5.13 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos de la ESSMAR E.S.P se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	META
Cumplimiento al plan de Bienestar e incentivos	$\frac{\#Actividades\ ejecutadas}{\#Actividades\ programadas}$	100%
Impacto del programa	%Satisfacción de las actividades del plan	100%

5.14 PRESUPUESTO

El presupuesto aprobado para la ejecución del plan de Bienestar e Incentivos laborales para la vigencia del 2024- es de DOSCIENTOS VEINTIÚN MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL. (\$221,958,000), para llevar a cabo la participación de la planta de 545 empleados.



CONTROL DE CAMBIOS

6.1 CONTROL DE CAMBIOS HISTÓRICO

Ítem que cambió	Descripción del cambio	Año de modificación
Responsables	Se hizo cambio de los responsables	2022
Alcance	Se modifica la descripción.	2022
Generalidades	Se registra el plan de racionalización de trámites para la vigencia 2022	2022
Elaboró y Revisó	Se modifica la descripción.	2023
Responsables	Se hizo cambio de los responsables	2023
Generalidades	Se registra el plan de racionalización de trámites para la vigencia 2023	2023

6.2 CONTROL DE CAMBIO DEL PERIODO

Ítem que cambió	Descripción del cambio	Mes en que se generó
N/A	N/A	N/A

GLOSARIO

Son muchos los actos que dentro de las actuaciones de los funcionarios públicos pueden llegar a ser tipificados como acciones de corrupción al fisco del Estado. En ese sentido, cabe aclarar que, cualquier acción amañada que infrinja la legislación colombiana para la obtención de un beneficio personal, grupal, institucional, empresarial y comunitario es considerado como un acto de corrupción, debido a que surge del beneficio de una función asignada, ya sea para beneficio particular o para un tercero. En ese sentido, son diversas las manifestaciones que engrosan los actos corruptos dentro de la gestión pública, aquí asociaremos algunos términos:

Transparencia: Principio de la administración pública, que propende por la democratización y libertad de acceso a la información y la inclusión ciudadana.

Racionalización de trámites: Implementación de acciones normativas, administrativas y tecnológicas que tiendan a simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar los trámites existentes.

Rendición de cuentas:

Abuso de poder: Es el uso de influencias públicas o privadas para obtener oportunidades laborales, económicas, entre otras, que conlleven a beneficios grupales o personales en detrimento de lo público.

Tráfico de Influencias: El que, invocando influencias reales o simuladas, reciba, haga dar o prometer para sí o para un tercero dinero o dádiva, con el fin de obtener cualquier beneficio del servidor público en asunto que este se encuentre conociendo o tenga que conocer.

Corrupción política: Es el inadecuado ejercicio público del poder para conseguir una ventaja ilegítima, generalmente secreta y privada.

Corrupción administrativa pública: Es el inadecuado uso de la función pública con el objetivo de obtener beneficios personales, familiares y grupales en detrimento del patrimonio público.

Peculado por apropiación: Se refiere al servidor público que se apropie en provecho suyo o de un tercero de bienes del estado.

Peculado por extensión: El servidor público que abusando de su cargo o de sus funciones constriña o induzca a alguien a dar o prometer al mismo servidor o a un tercero, dinero o cualquier otra utilidad indebidos.

Cohecho Propio: El servidor público que reciba para sí o para otro, dinero u otra utilidad, o acepte promesa remunerada, directa o indirecta, para retardar u omitir un acto propio de su cargo o para ejecutar uno contrario a sus deberes oficiales.

Cohecho Impropio: El servidor público que acepte para sí o para otro, dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa o indirecta por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones.

Cohecho por dar u ofrecer: El que dé u ofrezca dinero u otras utilidades a servidor público, en los casos previstos anteriormente.

Utilización de información privilegiada: Servidor público o el particular que como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad pública que tenga uso indebido de información que haya conocido por razón o por ocasión de sus funciones, con el fin de tener provecho para sí o para terceros

Prevaricato por acción: El servidor público que profiera resolución o dictamen manifiestamente contrario a la ley.

Prevaricato por Omisión: El servidor público que omita, retarde, rehúse o deniegue un acto propio de sus funciones.

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP: Es la Entidad que tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo democrático de la gestión pública y el servicio ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

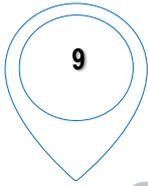
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Anexos

Anexo 1: Cronograma de actividades de bienestar 2024.

ESSMAR E.S.P. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA		PROCESO	CAPITAL HUMANO	OBJETIVO	INDICADOR	FECHA	ESTADO
		PROGRAMA	CRONOGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES		VERIFICAR		SI/NO
ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RELACION	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACION	REALIZACION		ACTIVIDAD REALIZADA
1	Socialización del plan de Bienestar e Incentivos laborales	Programa y realizar una reunión de socialización con los servidores públicos con el objetivo de presentar el plan de bienestar e incentivos individuales y organizacionales a la atención.	Todos los servidores públicos	Profesional universitario de Capital Humano	30/1/2024	Se dio a conocer a los servidores de la ESSMAR LOS BENEFICIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR.	Programado
2	Comemoración día de la mujer	Comemoración día de la mujer (actividad laboral)	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	8/3/2024	Se conmemoró el día de la mujer, realizando una jornada de acompañamiento.	Programado
3	Celebración día del hombre	Comemoración día del hombre (actividad laboral)	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	18/3/2024	Se conmemoró el día del hombre realizando una jornada de acompañamiento para promover el bienestar de la ESSMAR E.S.P.	Programado
4	Campaña de buen trato	Ignorar espacios e iniciar de la misma o.e.p. en donde exista la buena convivencia, el respeto y los valores cívicos entre los servidores, por medio de charlas matutinas y representaciones teatrales que permitan sensibilizar e incentivar en ellos conductas positivas que conlleven a un cambio positivo y al mejoramiento de las relaciones interpersonales.	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano/Oficina de Comunicaciones	5/8/2024	Organización de campañas de buen trato con los grupos de trabajo (jornada de métrica acompañada al buen uso de los pasadizos).	Programado
5	Celebración día de la secretaria	Comemorar la labor administrativa de todas nuestras secretarías	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	26/4/2024	Se convocó a todas las áreas a realizar labor de todas nuestras secretarías.	Programado
6	Celebración día de la mamá	con la finalidad de realizar la gran labor de las "mamá" ESSMAR	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	12/5/2024	Convocatorias a todas las "mamá ESSMAR" para participar de una jornada de modelaje y estimulación corporal.	Programado
7	Celebración día del padre	Comemorar a los "papitos ESSMAR"	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	19/6/2024	Jornada de acompañamiento (Actividad de acompañamiento y estimulación).	Programado
8	Caminatas biológicas	Flora, realización de hacer jornadas corporales y recoger basuras en las cuencas de los ríos.	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	22/4/2024	Realizar una jornada de Flaggin en la vereda de Puerto Morelia, con el fin de integrar y reforzar todos los valores de la ESSMAR E.S.P.	Programado
9	Planear planes para la entrega de alimentos por medio de lotes de servicios	Plan de vivienda	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	9/7/2024	Realizar una feria de vivienda, para que los colaboradores puedan acceder a los beneficios de la ESSMAR E.S.P.	Programado
10	Realización de capacitaciones con entidades promotoras de salud (EPS)	Realizar vacunación Masiva para madres, vacunación para la prevención de Fiebre Amarilla, Tétanos y Jamba de prevención para todos los empleados de la ESSMAR E.S.P.	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	14/2/2024	Realizar jornadas de brigada de salud con EPS SALUD TOTAL.	Programado
11	Talleres con el apoyo de administradores de fondos de pensiones y cesantías	Realización de Jornada de Vida, en todas las sedes con la finalidad de dar a conocer todos los beneficios, afiliaciones y requisitos de los diferentes fondos.	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	14/2/2024	Invitación a los fondos de pensión y cesantías, brigadas de acompañamiento.	Programado
12	Talleres de manejo del tiempo libre (Desconexión laboral)	Se realizaron como mínimo dos (2) campañas o foros en donde se fomenta las actividades deportivas y de recreación en el mes de mayo de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral.	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	1/3/2024	Realizar Capacitación a todos los servidores públicos con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, ferias, permisos y/o vacaciones para condicionar vida personal, familiar y laboral.	Programado
13	Día del servidor público	El Decreto 1083 de 2014 establece el 27 de junio de cada año como el Día Nacional del Servidor Público.	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	27/6/2024	Se reforzará su gran labor por todos los niveles de la ESSMAR E.S.P.	Programado
14	Día del Conductor	Respetar a todos los conductores de la ESSMAR E.S.P.	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	14/7/2024	Se realizarán actividades de Regulatoria vial para todos los conductores de la ESSMAR E.S.P.	Programado
15	Celebración día del Amor y la Amistad	crear espacios de integración entre los funcionarios de la entidad	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	20/9/2024	Jornada de Regulatoria Instructiva con todos los niveles de la ESSMAR E.S.P.	Programado
16	Celebración de Halloween	Recrear la atmósfera de las fiestas, realizando actividades de esparcimiento.	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	31/10/2024	Jornada de Españolamiento con los hijos de todos nuestros colaboradores, para dar a conocer los mejores hábitos de crianza de los hijos.	Programado
17	Actividad del código de Integridad	Realización de Capacitación al Código de Integridad	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	10/8/2024	Realizar una Jornada de Capacitación a todos los colaboradores para dar a conocer el código de Integridad y su estado de implementación.	Programado
18	Taller para los Pensionados	Fortalecer su capacidad de adaptación frente a las diferentes transformaciones que ocurren en la organización, generar habilidades y actitudes positivas en su entorno laboral y personal, para que obtengan resultados positivos en su entorno de trabajo y desarrollo integral.	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	1/9/2024	Concedido para preparar a los servidores públicos que están próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según el establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 1072 de 2008 y en especial el artículo 2.3.10.7 del Decreto 1083 de 2015.	Programado
19	Talleres de bienestar (Organizar actividades de integración)	Se realizó una actividad lúdica, juegos, cuentos, actividades lúdicas, Tapes de arte, un desayuno, una lista de conmemoración por grupos de trabajo.	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	5/4/2024	Realizar una jornada de sensibilización de comunicación y unidad entre los diferentes frentes de la entidad.	Programado
20	Alfabetización con entidades que promuevan perfeccionamiento en espacios de lecturas, música, arte, teatro, actividades artísticas en general.	Actividades con la idea de acompañamiento familiar (Cajonera)	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	1/9/2024	Realizar un programa de alfabetización con el fin de mejorar las habilidades de los colaboradores.	Programado
21	Talleres de bienestar en línea	Realizar componentes de integración	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	30/4/2024	Realizar un componente de salud virtual, donde todos los colaboradores por medio de las redes electrónicas de comunicación se beneficiarán.	Programado
22	Capacitación para madres lactantes (SALA DE LACTANCIA MATERNA)	Se desarrollarán actividades relacionadas con cuidados prenatales, afijidos a mujeres embarazadas -lomas de madres gestantes y lactantes.	Todos las madres y mujeres	Dirección de Capital Humano	20/2/2024	Realizar capacitación con la EPS SANIMA, con el fin de dar a conocer los programas de lactancia, para así parte y sensibilizar familias.	Programado
23	Presección de la salud	Jornada de Tambeo, Pasa y Glucómetro	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	3/4/2024	Jornada de Salud en todas las sedes de la ESSMAR E.S.P.	Programado
24	Reconocimiento para los colaboradores en el marco del código de Integridad	Concurso de valores del código de Integridad	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano/Oficina de Comunicaciones	2/7/2024	Realización de concurso con los empleados de la Entidad para identificar los empleados que tengan los mejores valores de integridad.	Programado
25	Jornada de actividades físicas orientada	Realización en Circuitos RCN	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	18/7/2024	Realización de actividades físicas orientadas, para la prevención de enfermedades crónicas.	Programado
26	Campaña de difusión enfocada en la promoción de hábitos y estilos de vida saludable	Clas de entidad promotoras de nutrición y salud	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	13/7/2024	Invitación a las entidades de salud, para dar a conocer bases nutricionales que permitan condicionar hábitos de vida saludable.	Programado
27	Campañas de salud	Jornada de Campaña Cardiovascular	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	5/8/2024	Realizar jornada de salud, en compañía de prevención de enfermedades cardiovasculares.	Programado
28	Actividad física o cultural	Actividad de "JAMBA"	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	22/9/2024	Realización de jornadas de salud, para la prevención de enfermedades.	Programado
29	Campaña de difusión de información sobre inclusión, diversidad y equidad	Jornada de Salud Emocional	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	5/4/2024	Realización de jornadas de sensibilización que promuevan la inclusión y respeto de las diferencias.	Programado
30	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y el acompañamiento familiar	Jornada de Planificación Familiar	Todos los colaboradores de la Entidad	Dirección de Capital Humano	5/8/2024	Realización de jornadas de PLANIFICACION FAMILIAR.	Programado
31	Semana de la felicidad (Bienestar)	Realización de la semana cultural ESSMAR 2024	Todos los servidores públicos	Dirección de Capital Humano	30/8/2024	Tiene la finalidad de realizar día a día, Actividades que permitan el mejoramiento del clima organizacional, promoviendo las acciones interpersonales, individuales y grupales.	Programado
32	Actividades de desarrollo emocional y salud mental manejando emociones	Realización de Actividades Cognitivas	Todos los servidores públicos	Dirección de Capital Humano	6/8/2024	En conjunto con la finalidad de estimular nuestros procesos cognitivos y prevenir las enfermedades neurodegenerativas, se dará a conocer a través de AR, sobre el acompañamiento.	Programado
33	Semana Santa	Realización de MISA, Festival del Dulce	Todos los servidores públicos	Dirección de Capital Humano	21/3/2024	Realización de MISA, y con base a eso se realizará el Festival del Dulce organizados por áreas, donde se departe con los grupos de trabajo.	Programado
34	Actividad en función pública promover el uso de la bicicleta	"CICLO PASO"	Todos los servidores públicos	Dirección de Capital Humano/Oficina de Comunicaciones	3/4/2024	Realización de una jornada de ciclo paso, con el fin de dar reconocimiento al día mundial de la bicicleta y promover el uso ético para la prevención de la contaminación ambiental.	Programado
35	Enviar tarjetas	Comunicados por correo electrónico en las días cumpleaños, cumpleaños, bodas y aniversario de la Entidad, según procedimientos, recordatorios, reconocimiento por años de servicio.	Todos los servidores públicos	Dirección de Capital Humano/Oficina de Comunicaciones	Durante toda la vigencia del 2024	este se realiza con la finalidad de reconocer los logros obtenidos con todos los servidores de la ESSMAR.	Programado
36	Bienvenida la Navidad 2024	Realización de un recorrido por a todas las Sedes de la ESSMAR.	Todos los servidores públicos	Dirección de Capital Humano	1/12/2024	Recordar por todas las Sedes de la ESSMAR para dar la bienvenida a la Navidad de nuestra familia.	Programado
37	Cienc de Gestión 2024	"CIENCIA DE AÑO, INTEGRACION ESSMAR"	Todos los servidores públicos	Dirección de Capital Humano	15/12/2024	Realización de Ciencia de Gestión, "CIENCIA DE AÑO" con la finalidad de integrar a todos los colaboradores y despedir el año con los mejores resultados.	Programado
38	Reuniones navideñas	Realización de Reuniones Navideñas	Todos los servidores públicos	Dirección de Capital Humano	28/12/2024	Realización de Jornada por grupos de trabajo.	Programado

VIGENCIA: 2024
 FIRMA DE LA DIRECCION DE CAPITAL HUMANO: *Ofelia Acevedo*
 FIRMA DEL PROFESIONAL DE CAPITAL HUMANO: *Andrea Montorio*
 GERENTE: *Jorge Henao*
 FIRMA GERENTE:



REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano Versión 2, Bogotá. 2015.