

PLAN INSTITUCIONAL 2021

BIENESTAR E INCENTIVOS

Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta **ESSMAR E.S.P.**



ELABORÓ Y REVISÓ

BAYRON ARRIETA JIMENEZ

Director de Capital Humano

ANDREA CAROLINA MONTEJO OROZCO

Profesional Universitario adscrito a la Dirección de
Capital Humano

CARLOS ENRIQUE PAEZ CANTILLO

Gerente (E) ESSMAR E.S.P.

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	2
2	MARCO NORMATIVO	3
3	OBJETIVOS.....	4
3.1	GENERAL	4
3.2	ESPECÍFICOS	4
4	4. BENEFICIARIOS	5
5	RESPONSABLE	6
6	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	7
6.1	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7
6.2	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	7
7	7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	10

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Indicadores de cumplimiento del plan de bienestar e incentivos.....	10
----------	---	----

1 INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el capital humano es considerado de vital importancia para el crecimiento de las organizaciones. Es por ello que el Plan de Bienestar e Incentivos busca reconocer y estimular aquellos logros por parte de los empleados y tienen la finalidad de mejorar el desarrollo integral del empleado, nivel de vida y su entorno familiar; así mismo, este Plan busca incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

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 al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.

2 MARCO NORMATIVO

- ✓ 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 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”.

3 OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Desarrollar las estrategias definidas para equilibrar la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores y el cumplimiento efectivo de los resultados organizacionales.

3.2 ESPECÍFICOS

- ✓ 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.

4 4. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar e Incentivo busca beneficiar de manera directa a los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos del distrito de Santa Marta ESSMAR E.S.P y de manera indirecta su núcleo familiar.

5 RESPONSABLE

El diseño, la puesta en marcha y las acciones de seguimiento de este Plan es responsabilidad de la Dirección de Capital Humano de la empresa.

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:

6.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Cuya finalidad es sensibilizar y generar un enfoque que promueva programas de bienestar relacionadas hacia el ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, que al final brinde al trabajador percepción en sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- ✓ **Seguridad Social Integral:** En compañía de las entidades prestadoras de servicios de Seguridad Social (Empresas Promotoras de Salud - EPS, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar), se establecen mecanismos y acciones encaminadas a los programas de promoción y prevención hacia los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta ESSMAR E.S.P. En este programa se busca diseñar, ejecutar y llevar seguimiento a las actividades que mejorarán el clima laboral partiendo de condiciones que se puedan mejorar en el núcleo familiar.
- ✓ **Recreación y Deportes:** Este programa es de vital importancia ya que su finalidad es fortalecer la Salud mental y física de los colaboradores, así como fomentar los valores institucionales como respeto, trabajo en equipo, solidaridad, así como también se busca reforzar y/o crear un valor extralaboral como lo es la Amistad. La generación de actividades recreativas y de deportes estimula el uso adecuado del tiempo libre de los servidores públicos, así como la unión con su entorno.

6.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de nuestros colaboradores se diseñarán estrategias encaminadas a mantener y mejorar en aspectos laborales que influyen para la sana resolución de conflictos dentro organización de tal manera que se pueda mejorar continuamente el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- ✓ **Clima Laboral:** Hace referencia a la forma en cómo se manejan las relaciones y el ambiente laboral dentro de la organización y como son percibidas estas por cada uno de sus colaboradores. El clima laboral hace parte importante dentro de los indicadores de cumplimiento, productividad y satisfacción del trabajador por eso la medición de este sirve como herramienta para establecer estrategias para **intervenir y realizar seguimiento de resultados**.

Las siguientes actividades hacen parte de la medición del clima laboral dentro de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta – ESSMAR E.S.P.:

- Inducción y Reinducción.
 - Actividades de SGSST.
 - Jornadas de promoción y prevención.
 - Evaluación de desempeño.
- ✓ **Preparación de Pre-pensionado:** Tal como lo define el ARTÍCULO 2.2.10.7 *Programas de bienestar de calidad de vida laboral.* del Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública, la organización deberá preparar a los prepensionados para el retiro de servicios. Es por ello que la Empresa de Servicios Públicos del distrito de Santa Marta ESSMAR E.S.P cuenta con un programa diseñado para encontrar actividades de preparación al cambio de estilo de vida y su adaptación al mismo, ocupación del tiempo libre, promoción y prevención de la salud.

Se realizan actividades que se diseñan para cumplimiento durante el año calendario cuenta con cuatro fases relacionadas de la siguiente manera:

- Asesoría jurídica sobre los trámites.
 - Asesoría sobre dudas e inquietudes
 - Autocuidado
 - Proyecto de vida
- ✓ **Funcionario del mes:** Con la finalidad de articular los diferentes planes, códigos y manuales que tiene la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta – ESSMAR E.S.P. La Dirección de Capital Humano destacará mensualmente el desempeño de uno de sus colaboradores, buscando así reforzar la integralidad de cada uno de los servidores e interiorizar la aplicación de los valores institucionales en el día a día de sus labores, generando sentido de pertenencia por la Entidad. Es importante destacar que la elección se realizará por medio de votación con los respectivos equipos de trabajo.
- ✓ **Salario Emocional:** Aquí se encaminan todos aquellos incentivos y/o actividades que buscan motivar a todos los colaboradores de la entidad hacia el incremento de su productividad sin representación monetaria y que al final de este programa se obtiene el fortalecimiento del vínculo Empresa - Trabajador.
- ✓ **Convivencia Institucional:** Al momento de ejecutar las acciones encaminadas a la convivencia institucional la Empresa de Servicios Públicos del distrito de Santa Marta ESSMAR E.S.P pretende afianzar la sana convivencia, el compromiso y el sentido de pertenencia por la organización ya que con estas actividades se estimulará y fortalecerá los valores y creencias a nivel individual como colectivo. Asimismo, se proyecta crear espacio para la interacción entre compañeros de trabajo para generar diversas maneras de compartir pensamientos, culturas e integración que al final repercute en las relaciones interpersonales.
- ✓ **Plan de Incentivos:** En pro de reconocer la labor de los servidores públicos de la empresa, la ESSMAR ESP diseñará e implementará durante el año en curso estrategias relacionadas a

estimular por medio de reconocimientos de manera individual y/o grupal por el cumplimiento de objetivos definidos en la empresa.

Cabe resaltar que, durante la ejecución de dicho programa, se busca incentivar a toda la población a cumplir con los requisitos solicitados que permitan fortalecer el objetivo primordial de la empresa.

7 7. 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:

Tabla 1. Indicadores de cumplimiento del plan de bienestar e incentivos

Indicador	Formula del Indicador
Cobertura de actividades	No. de participantes asistentes / No. de participantes programados
Cumplimiento al plan	Actividades ejecutadas / Actividades programadas.