

# PLAN INSTITUCIONAL 2023

## BIENESTAR E INCENTIVOS

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



## **ELABORÓ Y REVISÓ**

**SULEIDY AMAYA GONZALEZ**  
Director de Capital Humano

**ANDREA CAROLINA MONTEJO OROZCO**  
Profesional Universitario adscrito a la Dirección de  
Capital Humano

**VICTOR RODRIGO VELEZ MARULANDA**  
Apoderado de Agente Especial 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	BENEFICIARIOS .....	4
5	RESPONSABLE .....	4
6	ETAPAS DE IMPLEMENTACION.....	4
6.1	Identificación de necesidades .....	5
6.2	Resultado de Encuestas de Detención de Necesidades .....	6
7	ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	11
7.1	FACTOR PSICOSOCIAL .....	11
7.2	SALUD MENTAL.....	13
7.3	CONVIVENCIA SOCIAL .....	14
7.4	ALIANZA INTERINSTITUCIONAL .....	15
7.5	Entidades de Apoyo Estratégico.....	15
8	INCENTIVOS LABORALES .....	16
8.1	Objetivos .....	16
8.2	Beneficiarios.....	16
8.3	Responsable de Implementación .....	17
8.4	Lineamientos Generales.....	17
9	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	17
10	PRESUPUESTO .....	18
11	ANEXOS .....	18

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Indicadores de cumplimiento del plan de bienestar e incentivos .....	17
----------	--	----

# 1 INTRODUCCIÓN

Dentro del plan de Bienestar e Incentivos laborales 2022 fue fundamental reconocer y estimular aquellos logros por parte de los empleados que tenían como finalidad mejorar el desarrollo integral, nivel de vida y su entorno familiar; No obstante el plan de bienestar e incentivos 2023, busca incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales teniendo en cuenta los diferentes cambios generados por la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, cabe destacar los cambios de adaptación a nuevas situaciones, extensión de la jornada laboral, calidad de vida laboral y al mismo tiempo mejorar los factores intralaborales, extralaborales, equilibrio de vida familiar, personal y profesional.

Este programa tiene como materia importante el desempeño institucional (EDI), la elaboración y medición de clima organizacional, de igual forma este facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales, satisfaciendo cada una de las necesidades de los servidores.

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.

## 2 MARCO NORMATIVO

- ✓ 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 2.2.5.5.53 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”.

## 3 OBJETIVOS

### 3.1 GENERAL

Incrementar el nivel de satisfacción, la eficiencia y productividad a través de la creación de un entorno propicio para el desarrollo de las actividades laborales, ajustadas a los cambios sociales producto de la pandemia del coronavirus – COVID 19.

### 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.
- ✓ 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.
- ✓ Realizar actividades en prevención de la salud mental y física que permita mejorar la calidad de vida laboral.

## 4 BENEFICIARIOS

El plan de bienestar e incentivos busca beneficiar de manera directa a los servidores públicos de la empresa de servicios públicos de Santa Marta ESSMAR E.S.P y de manera indirecta a su núcleo familiar según lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 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 ETAPAS DE IMPLEMENTACION

A partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2022, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2023.

- **Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2023.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

## 6.1 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 la encuesta de Detección de Necesidades, realizada por el área de Capital Humano quien a su vez busca conocer las necesidades del personal con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral de cada uno. De acuerdo con el análisis realizado, se obtuvieron los siguientes resultados, que fueron insumos en la elaboración del plan de Bienestar e incentivos laborales:

- Se deben fortalecer las estrategias para diseñar actividades que interesen a los servidores públicos para hacerlas atractivas y conseguir más participantes. Todo ello para conocer de forma más amplia el nivel de satisfacción de los funcionarios de la ESSMAR.
- Los empleados están interesados en seguir recibiendo información relacionada con el bienestar personal y familiar a través del correo institucional, pero para una mayor participación, sería interesante utilizar las herramientas de comunicación de exclusivamente para el bienestar. donde se puede publicar información preliminar sobre la actividad a realizar.
- Como parte de la estrategia social empresarial, los servidores públicos están interesados en participar en ferias de servicios, campañas de salud, jornadas recreativas, por otro lado, tiene interés por actividades como la lectura y juegos interactivos.
- La información recibida sobre cada actividad Bienestar laboral es suficiente para la mayoría de los funcionarios, pero es importante fortalecer la creación de contenido para que despierte más interés en la participación de los empleados.
- En cuanto a la frecuencia con la que los servidores quisieran acciones de bienestar laboral, indican que los servidores esperan acciones una vez al mes, que en este caso

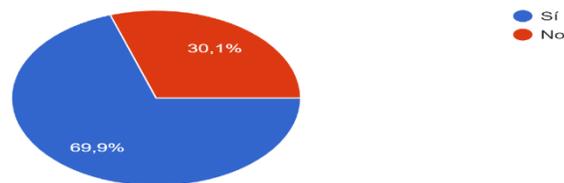
es la más frecuente, como recomendación mientras que se ejecutan la actividad debe continuarse una vez por semana.

- La información recibida de los servidores de la apreciación de las estrategias realizadas por el área de Capital Humano en su mayoría determino que es excelente, sin embargo, otra gran parte del personal menciona que es mala, para mejorar la percepción de los servidores, se recomienda implementar más visitas del área en los campos donde se realizan las actividades junto con los servidores, e implementar actividades interactivas con todas las áreas.
- En cuanto a las campañas de Salud se recomienda implementar más campañas de prevención Cardiovascular quien son de total interés para la gran población de servidores, por otra parte, las campañas de salud oral también son de interés por todos los empleados. Sin embargo, las actividades relacionadas con stress, salud visual y brigadas de emergencia son de totalidad importancia para los servidores.
- Por último, se recomienda implementar planes de financiación para organizar un programa de formación de Educación formal que le permitan a los empleados que no culminaron sus estudios académicos poder culminar la primaria y secundaria.

## 6.2 Resultado de Encuestas de Detección de Necesidades

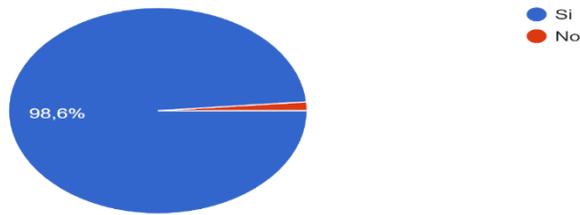
De una muestra de 146 encuestado se obtuvieron los siguientes resultados de las necesidades manifestadas:

¿Considera que los medios de comunicación utilizados por la ESSMAR E.S.P para informar acerca de las actividades de bienestar que se realizan en la empresa son suficientes?  
146 respuestas



De una muestra de 146 servidores el 30.1% consideran que los medios utilizados para informar de las actividades no son suficiente para llevar la información a todos los servidores de la ESSMAR; mientras que el 69,9% se encuentra de acuerdo que los medios utilizados para informar de las actividades.

¿Desea continuar participando de las actividades de bienestar que ofrece la ESSMAR?  
146 respuestas



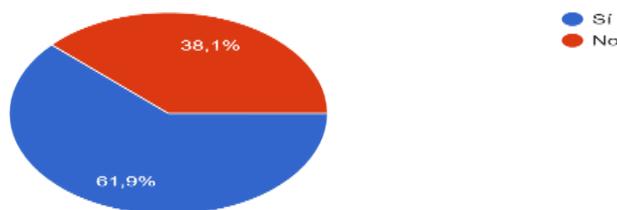
De una muestra de 146 servidores el 98,6% desea continuar con las actividades brindadas por la Dirección de capital humano para el bienestar de todos los servidores.

¿En cuál de las siguientes actividades ha participado?  
146 respuestas



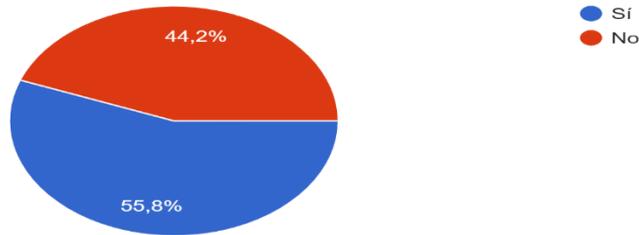
De una muestra de 146 servidores el 19% ha participado en actividades físicas, consecuentemente el 9,6% ha participado en feria de servicios, por otro lado, una de las actividades mejor recibida ha sido las campañas de salud con un 40,4%, mientras que el 23,3% ha participado en todas las actividades realizadas.

¿Ha recibido suficiente información sobre las actividades de Bienestar Laboral?  
147 respuestas



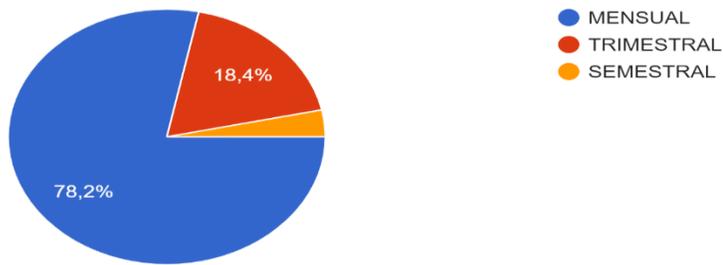
De una muestra de 146 servidores el 61,9% manifiesta positivamente haber recibido información sobre las actividades de Bienestar Laboral, mientras que el 38,1% manifiesta no haber recibido información.

¿Cree que las actividades de Bienestar son suficientes para los servidores de la ESSMAR.E.S.P?  
147 respuestas



De una muestra 146 servidores el 44,2% manifiesta que las Actividades de Bienestar Laboral no son suficientes, mientras que el 55,8% si considera que las actividades brindadas con suficientes.

¿Con qué frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar?  
147 respuestas

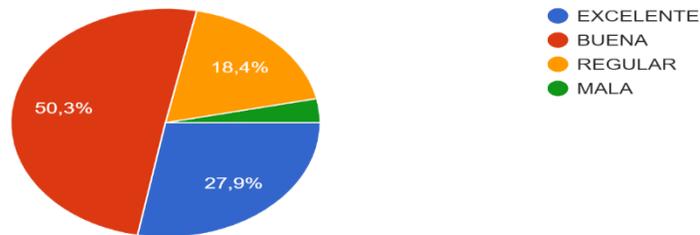


De una muestra 146 servidores el 78,2% le gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar Laboral de manera Mensual, mientras que el 18,4% le gustaría que se realizaran trimestral.

De una muestra de 146 servidores el 50,3% considera que la estrategias y actividades desarrolladas por el grupo de Bienestar laboral son buenas, mientras que el 27,9% considera que las estrategias desarrolladas fueron excelentes, sin embargo, el 18,4% considera que es regular las actividades desarrolladas.

En general ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por el Grupo de Capital Humano - Bienestar en la vigencia 2022?

147 respuestas



De una muestra de 146 servidores el 61,9% considera que debe fortalecer el programa de bienestar en temas relacionados con capacitaciones, el 12,9% de los servidores manifiesta que se debe reforzar las ferias de servicios, mientras que el 10,9% considera que se debe fortalecer las campañas de salud y el 7,5% manifiesta que se debe implementar juegos interactivos.

¿De los programas artísticos y culturales cuales quisiera que se continúen realizando para usted y su familia?

147 respuestas



De una muestra de 146 servidores el 58,5% considera que se realicen planes vacacionales en inclusión con la familia, mientras que el 15,6% considera que se realicen más actividades deportivas, y por otro lado el 25,9% considera que se realicen actividades recreacionales.

¿En qué temas considera debe fortalecerse el programa de Bienestar Laboral?

147 respuestas



¿De los programas de promoción y prevención de la salud, cuáles quisiera que se realizaran en nuestra empresa?  
147 respuestas



De una muestra de 146 servidores el 24,5% considera que los programas de prevención en salud se debe aplicar el manejo del stress laboral, mientras que el 21,8% considera que se debe promocionar la prevención cardiovascular, por otro lado, el 13%6 considera que se debe aplicar las brigadas de emergencias, sin embargo, el 17% de los servidores manifiesta que se realicen brigadas de salud visual y el 11,6% manifiesta que se realicen brigadas de salud oral.

¿Le gustaría que la ESSMAR implementara planes de financiación para programas de educación formal?  
147 respuestas



De una muestra de 146 servidores el 74,1% le gustaría que implementaran programas relacionados con trabajo en equipo, mientras que el 23,1% le gustaría que la ESSMAR implementara programas de Educación Secundaria.

¿Le gustaría que la ESSMAR implementara planes de financiación para programas para formación para el desarrollo humano?  
147 respuestas



De una muestra de 146 servidores el 58,5% le gustaría que la ESSMAR implementara programas de formación relacionado con Ofimática (Excel,Word,power Paint), mientras que el 20,4% considera que se deben implementar programas de formación en trabajo en equipo y el 21,1% manifiesta que se debe implementar programas relacionados con comunicación asertiva.

## 7 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

### 7.1 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
<b>Eventos deportivos y recreacionales</b>	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
<b>Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales</b>	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
<b>Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la</b>	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	
<b>Bienestar espiritual</b>	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
<b>Horarios flexibles para los servidores públicos</b>	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
<b>Jornada laboral especial para mujeres embarazadas</b>	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
<b>Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias</b>	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
<b>Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)</b>	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
<b>Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional</b>	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
<b>Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño</b>	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
<b>Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte</b>	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
<b>Programa de salario emocional</b>		Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano

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

## 7.2 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
<b>Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental</b>	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
<b>Prevención del sedentarismo</b>	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud, Ministerio del Deporte	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano

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

### 7.3 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 religió, ni condiciones de discapacidad.

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

ACTIVIDAD	REFERENCIA NORMATIVA	REFERENTES	POBLACION	RESPONSABLE
laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder				

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

#### 7.4 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

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

#### 7.5 Entidades de Apoyo Estratégico

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, 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.

## 8 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.

### 8.1 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.

### 8.2 Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- ✓ Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.

- ✓ Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

### 8.3 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.

### 8.4 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 exaltará e incentivará el tiempo de antigüedad en la Empresa ESSMAR E.S.P. y se tendrá en cuenta las personas que dentro de ese tiempo no cuenten con llamados de atención ni aperturas de casos disciplinarios.
- ✓ 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.

## 9 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	≥80%

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

## 10 PRESUPUESTO

- ✓ El presupuesto aprobado para la ejecución del plan de Bienestar e Incentivos laborales para la vigencia del 2023- es de CIENTO DOCE MILLONES DE PESOS. (\$112,000,000).

## 11 ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de Bienestar e Incentivos.