

PLAN INSTITUCIONAL 2022

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

JANGEL DAVILA

Profesional universitario Adscrito Secretaria General
Grupo MIPG

PEDRO DIAZ DACONTE

Profesional especializado Adscrito oficina asesora de
gestión regulatoria

YAHAIRA INDIRA DE JESUS DIAZ QUESADA

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	4. BENEFICIARIOS.....	4
5	RESPONSABLE	4
6	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	7
6.1	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	¡Error! Marcador no definido.
6.2	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	¡Error! Marcador no definido.
7	7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	11

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Indicadores de cumplimiento del plan de bienestar e incentivos	11
----------	----------------------------------------------------------------------	----

1 INTRODUCCIÓN

Dentro del plan de Bienestar e Incentivos laborales 2021 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 2022, 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 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

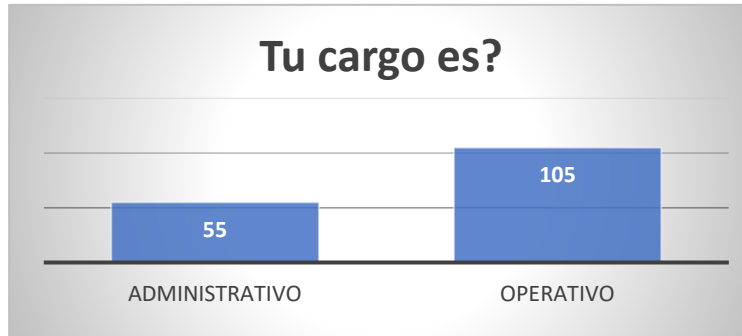
El Programa de Bienestar 2021 de Función Pública, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Programa de Bienestar, siendo este el principal insumo para la realización del Programa y del cronograma de actividades.

La encuesta de bienestar 2021 contó con una participación de 160 servidores, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente plan.

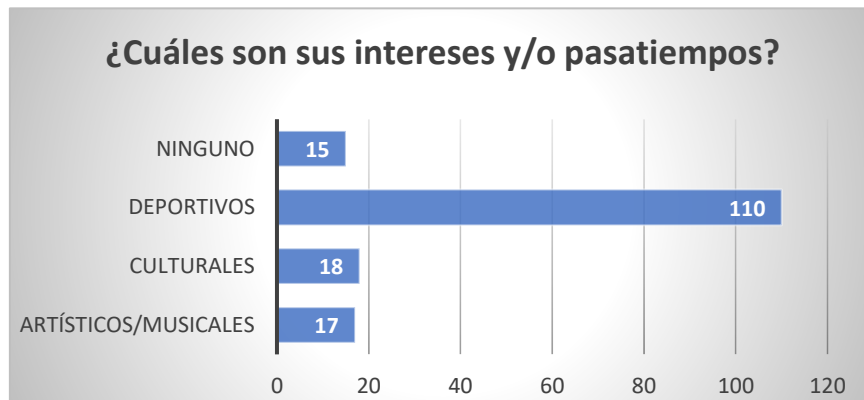
Es importante resaltar que esta encuesta mide los factores fundamentales del programa de Bienestar laboral como lo son; salud mental, salud física, clima organizacional y satisfacción institucional.

Se relacionan las preguntas con mayor interés para los empleados.

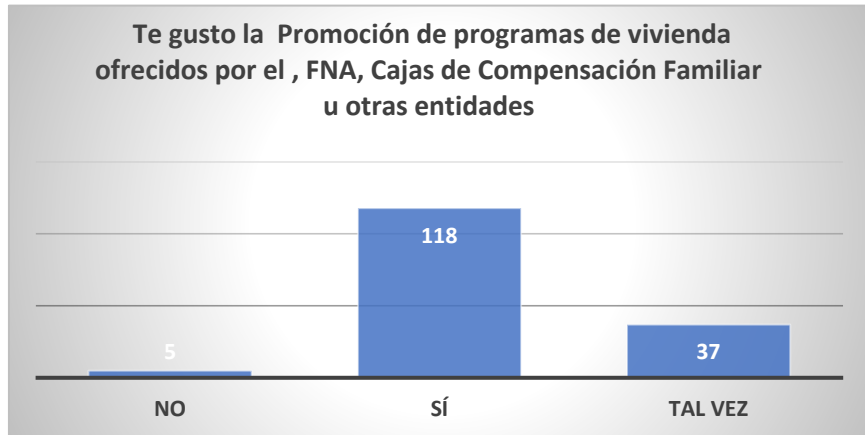
De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:



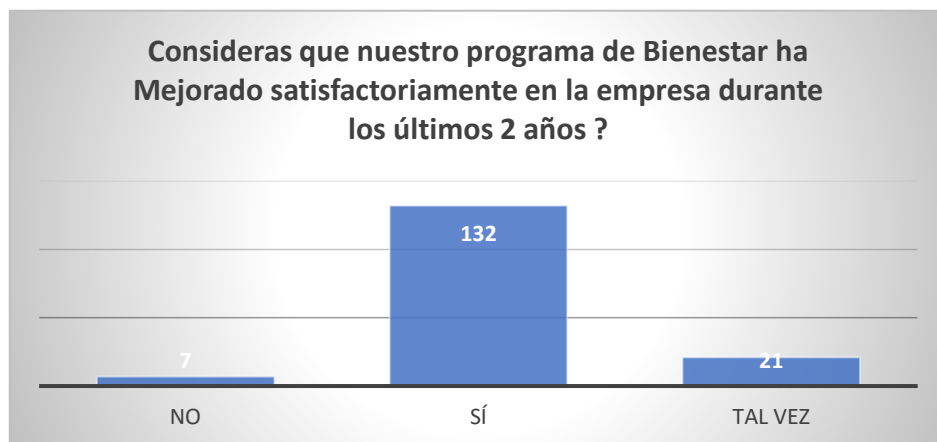
Dentro del grafico se puede evidenciar que el personal operativo de la empresa ESSMAR E.S.P tiene el mayor número de participación en la encuesta de satisfacción realizada.



Dentro de nuestro marco organizacional es de interés conocer; que realizan los empleados en su tiempo libre y estimular aquellos factores que son de interés social y que retribuyan a su satisfacción emocional, de esa misma manera evidenciamos que las actividades deportivas son aquellas que animan a la gran población de empleados.



Se evidencia que los programas de vivienda y caja de compensación fueron actividades satisfactorias para los empleados de la ESSMAR E.S.P, con un resultado 118 respuesta positivas.



Por ultimo se evidencia que durante los últimos 2 años el nivel de satisfacción en el programa de Bienestar ha aumentado de manera positiva, mejorando así las relaciones interpersonales, clima organizacional, culta organizacional etc., y todos aquellos beneficios que mejoran la calidad de vida de nuestros empleados.

Cabe mencionar que nuestro Diagnostico es satisfactorio, sin embargo, contamos con área por mejorar y desde esa misma forma organizamos 4 factores claves para optimizar la intervención.

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
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

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
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

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 religión, ni condiciones de discapacidad.

ACTIVIDAD	REFERENCIA NORMATIVA	REFERENTES	POBLACION	RESPONSABLE
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso	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
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

8 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 cronograma de actividades del plan	Actividades ejecutadas / Actividades programadas	100%
Impacto del programa	%Satisfacción de las actividades del plan	≥80%
Cobertura del programa	%de funcionarios que participan de las actividades.	≥10%

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

9 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Anexo 1.