# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP-VERSION 2

ESPA

2022

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS ESP

*Renovamos Nuestro Patrimonio*

Empresa de Servicios Públicos de Acacías ESP
*Carrera 16 Nº 14-28 Barrio Centro -Acacías*
Teléfonos: 6469723-6574602

CONTENIDO


INTRODUCCION....3

1. MARCO CONCEPTUAL....4

2. MARCO LEGAL....5

3. OBJETIVO GENERAL....6

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS....6

3.2 CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR. ....6

4. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL....7

4.1 Objetivo General:....¡Error! Marcador no definido.

4.2 Objetivos Específicos: ....¡Error! Marcador no definido.

4.3 Grupo Objetivo:....7

4.4 Metodología: ....7

4.5 Presupuesto: ....7

4.6 Recursos:....7

4.7 Coordinación y Responsables....7

5 Actividades de Integración, Sociales y Culturales ....8

6 Actividades Programadas....9

## INTRODUCCIÓN

El éxito en la gestión y administración de toda entidad se origina desde el escenario que enmarca el Talento Humano. Por ende, es imprescindible destacar la importancia y el campo de acción ante el desarrollo de éste recurso que día a día se ve influenciado por los constantes cambios y desafíos a los que se tiene que enfrentar en la ejecución de su quehacer organizacional.

Para ello, la Empresa de Servicios Públicos de Acacías ESP, articula una ruta que garantiza una visión hacia la transformación y modernización de la ESPA. Horizonte que como entidad pública, requiere la inclusión del cumplimiento de los fines del Estado. Por tanto, Servir a la comunidad y promover el bienestar general corresponden a unas de las acciones que se requieren fortalecer.

Teniendo en cuenta lo expuesto, la ESPA propone dentro de sus Planes consolidar un Plan de Bienestar e incentivos que permita fortalecer y satisfacer las necesidades del Talento humano, exaltando la labor dentro de la entidad buscando estimular su participación en la gestión y cumplimiento de metas organizacionales. El clima laboral, es un escenario que será objeto de medición como mecanismo de mejora continua.

Construir espacios que incentiven el desarrollo integral de cada funcionario, el mejoramiento continuo de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, son otros de los objetivos que contempla el Plan del Bienestar e Incentivos.

El Programa de Bienestar Social comprenderá el periodo 2022-2023, Bajo el cual se ajustará con base en la normatividad legal vigente y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, realizando actividades que contribuyan con el bienestar y sano esparcimiento de los Servidores Públicos.

Vigilado Superservicios

## 1 MARCO CONCEPTUAL

Al hablar de ***Bienestar***, es propiciar un espacio físico acorde a las necesidades, donde se construya un buen clima laboral contribuyendo a que cada uno de los colaboradores se sientan a gusto y por ende mejore su productividad.

Por tanto, dada la amplitud y lo que incluye el concepto de *bienestar*, es importante tener en cuenta que este es un concepto inherente a la productividad del capital humano, puesto que en la medida en que se otorgue la participación de ellos en actividades relacionadas con su crecimiento personal y organizacional, podrán exteriorizar su conformidad en la relación con los clientes tanto internos y externos.

Garantizar un óptimo bienestar laboral trae consigo:

Cuando se aborda el concepto de bienestar, es importante tener en cuenta que es un concepto que se relaciona intrinsecamente con lo que abarca el término ***Incentivo.*** Ello teniendo en cuenta que los incentivos se refieren a la manera de recompensar y motivar el desempeño de la fuerza laboral de todo el equipo de talento humano trayendo consecuentemente compromiso y retención del personal en la organización.

o dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños del servidor público. Para disfrutar de este beneficio, el servidor público debe realizarlo de común acuerdo con su jefe inmediato y se informará a la Subgerencia Administrativa, Comercial y Financiera y al Técnico en Talento Humano, para lo de su competencia.

- Realizar un *compartir semestral con motivo de celebración de los cumpleaños* del personal que labora en la ESPA. Dicho espacio comprenderá la entrega de una porción de torta y un detalle.

- *Actividades de Integración, Sociales y Culturales*: Organización y ejecución de actividades tales como: Caminata ecológica,Día de la mujer, Día del hombre, Amor y amistad, celebración fin de año.

- Actividades de Promoción y prevención a través de Entidades Promotoras de Salud.

- Capacitaciones relacionadas con el quehacer institucional, así como otras que contribuyan al desarrollo personal.

- Jornadas para compartir con la familia como minimo dos (02) dias al año, LEY 1857 DE 2017, *ARTÍCULO 3°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: ARTÍCULO 5A. PARAGRAFO: Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.»*

Entidades de apoyo que serán tenidas en cuenta para su ejecución.

- Caja de compensación familiar Cofrem.
- Entidades Promotoras de Salud (EPS).
- Entidades públicas y/o Instituciones académicas.

**4.2 Actividades Programadas: Acorde con el presupuesto asignado se ha planificado lo siguiente:**

**Actividades Proyectadas 2022**

- Caminata Ecologica.
- Celebración Día de la Mujer.
- Celebración Día de la Hombre.
- Celebración Día de amor y amistad.
- Celebración Fin de año.
- Celebración de otras actividades de integración recreativas y/o deportivas.

La Matriz de Seguimiento será herramienta de control en el cumplimiento de las actividades propuestas.

**NELSON LOZANO CANTOR**
Gerente ESPA

| Nombres y apellidos | Cargo | Firma |
|---|---|---|
| Revisó: Sonia Mercedes Romero Rodríguez | Subgerente Administrativo Comercial y Financiero | |
| Revisó: Álvaro Andrés Céspedes | Secretario del Comité Institucional de Gestión Y desempeño | |
| Revisó : Liliana Milena Gamboa | Técnico en Talento Humano | |
| Proyectó: Lorena Andrea Torres González | Cps Apoyo Profesional | |

Fecha modificación: Septiembre 26 de 2022