

PLAN DE BIENESTAR 2019

EMPRESA DE DESARROLLO SOSTENIBLE EDESO

1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad a través de un mejor ambiente de trabajo que permita en los servidores mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales, a través de estímulos e incentivos.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores que prestan sus servicios en la EMPRESA DE DESARROLLO SOSTENIBLE EDESO DE ORIENTE.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura, que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel recreativo de los servidores que presten sus servicios en EDESO y de su grupo familiar.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Incentivar el buen desempeño de los empleados, a través de incentivos y estímulos que permitan un reconocimiento especial por su desarrollo dentro de la empresa.

2. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos con programas y actividades que llevan a contribuir al cumplimiento de los objetivos con un propósito en común mejorar la eficiencia, eficacia en el desempeño laboral y en su núcleo familiar

La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente invierte en el talento humano de su Empresa a través de programas y actividades que contribuyan con el desarrollo potencial de sus colaboradores y fortalezcan la participación, creatividad, la identidad y pertenencias de los empleados de la Empresa.

El programa de Bienestar e incentivos 2018 de la empresa, enfocó su plan en mantener y mejorar el Clima y la Cultura Organizacional dentro de la Empresa enfocado a todas las personas para fortalecer el desarrollo integral y el mejoramiento de su nivel de vida.

El Plan Estratégico de Recursos Humanos se enfoca en tres grandes ejes, entre ellos la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, la cual busca un mayor desempeño y desarrollo de los funcionarios que laboran en la empresa a través de la importancia del Plan de Bienestar Social y Estímulos, ya que busca diferentes actividades y programas que ayuden y fortalezcan el bienestar a nivel laboral y familiar de cada uno de los colaboradores de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente

Dentro del eje de Relaciones Humanas y Sociales, se encuentra el Plan de Bienestar y Estímulos, los incentivos, actividades del área de Protección de Servicios Sociales, Área de Calidad de Vida laboral y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. POLÍTICAS GENERALES

El Plan de Bienestar y Estímulos de los colaboradores que prestan sus servicios en la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente, estará orientado por las siguientes políticas generales:

El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes y programas, se realizará mediante encuestas o registro persona a persona y de igual manera se tendrá en cuenta la evaluación que efectúe el coordinador de Gestión Humana frente a las actividades del año anterior, para verificar la aceptación e implementación de los programas, enmarcados en la normatividad vigente, así como la evaluación de clima laboral.

- Los planes y programas deberán responder a los requerimientos e intereses de la EDESO, como de sus Colaboradores y a los recursos existentes.
- El Grupo Interno de Gestión Humana será el encargado de analizar y consolidar el diagnóstico y elaborar la propuesta general del Plan de Bienestar y Estímulos, la cual será presentada a la Gerencia para su revisión.

- El plan de incentivos bajo las normas establecidas promueve el mejoramiento del desempeño de los funcionarios de la empresa.
- Revisada la propuesta por la Gerencia iniciará la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2019.
- El plan para retiro y prepensionados hace referencia a los funcionarios de la empresa que se encuentran a portas de acceder y solicitar el reconocimiento de una pensión, o que se encuentran dentro de los 10 años previos, para tomar decisiones frente al régimen pensional. Con actividades y capacitaciones se busca sensibilizar a los funcionarios que se encuentran en esta posición.

En todo caso, el Plan de Bienestar y Estímulos, estará sujeto al presupuesto que se asigne para la vigencia.

4. MARCO CONCEPTUAL

"El Bienestar del individuo consiste en un equilibrio físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral. Por lo tanto, la política de Bienestar debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como individuales del empleado dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Y esto en el espacio laboral del sector público puede tener contenido al lograr identidad del empleado público con los fines del Estado como fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de su desempeño laboral. 1"

- **Bienestar Social:** Es un proceso permanente basado en mejorar las condiciones tanto laborales como personales que contribuyan con el desarrollo integral de los funcionarios, con actividades y temas que inciden en la calidad de vida del servidor público tanto laboral como un empleo digno como personal con temas de salud, recreaciones entre otros.
- **Talento Humano:** Es un pilar fundamental en el desarrollo de una entidad, ya que son el activo fijo que hace que la Entidad crezca y sea reconocida, también se basa en la variedad de gustos e intereses de cada uno que hacen la suma para una organización con grandes competencias.

- **Clima Laboral:** Hace énfasis en el ambiente de trabajo que se desarrolla diariamente dentro de la Empresa, influye en la productividad y el desarrollo de cada funcionario frente a los objetivos generales establecidos.
- **Cultura Organizacional:** Son los comportamientos que se establecen a través de los valores, hábitos y las normas que la entidad crea para que sean adoptados por todos los funcionarios, a fin de que interactúen a nivel interno unos con otros.
- **Teletrabajo:** En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)
- **Incentivos:** Son estímulos dentro de la Empresa con el fin de reconocer el desempeño de los funcionarios por resultados con excelencia de manera individual o por equipos de trabajo.

5. ALCANCE

5.1. PRESUPUESTO

El presupuesto para la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos durante el año 2019 es de hasta SESENTA MILLONES DE PESOS (\$60.000.000) presupuesto que puede sufrir modificaciones ya sea por adiciones o disminución de su valor.

Es por esto por lo que se les dará prioridad a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, retiro y periódicos y aquellos que puedan incluirse en el contrato de acuerdo con el presupuesto asignado, las demás actividades se organizarán con la creatividad del recurso humano, alianzas estratégicas, el apoyo del nivel directivo y cualquier otro que pueda facilitar la ejecución de los programas.

5.2 EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar y Estímulos 2019, se realizará a través de la Medición de Clima y Cultura Organizacional por encuestas que se formulen al interior de la empresa culminando el primer semestre y al finalizar el año, donde se evalúen todos los componentes mencionados.

5.3 RESPONSABLE

El responsable del diseño, ejecución, evaluación y seguimiento del Plan de Bienestar y Estímulos 2018, es el área de Gestión Humana.

5.4 COBERTURA

El Plan de Bienestar y Estímulos tiene una cobertura para todos los funcionarios de la empresa y su grupo familiar primario. Aquellas actividades que motiven la participación y el compromiso y que no generen costo económico para la empresa, se harán extensivas a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión.

Planta de funcionarios:

DENOMINACIÓN	# FUNCIONARIOS
Gerente	1
Subgerentes	5
Profesionales	37
Asistenciales	9
Total	52

Nota: A la fecha (enero de 2018) se tiene una planta provista de 52, se espera sean ocupados en el siguiente.

5.5 OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

- El personal de la empresa debe participar en las actividades programadas para los servidores de la empresa en materia de Bienestar Social, para lo cual el grupo de Gestión Humana llevará registro y control.
- Participar con carácter obligatorio en al menos una capacitación durante el año, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.7. METAS PARA LOGRAR

Para este 2018, el Plan de Bienestar Social y Estímulos tiene como meta

- Fortalecer el clima laboral a nivel de relaciones interpersonales y trabajo en equipo.
- Realizar actividades que generen espacios de integración dentro de los colaboradores de la Empresa.
- Ejecutar plan de incentivos.
- Alcanzar un índice de clima organizacional adecuado a través de la encuesta de Medición de Clima y Cultura Organizacional.

Cada una de estas metas está orientada a cumplirse a través de las actividades y capacitaciones en el transcurso del año 2018.

5.8. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Los mecanismos de consulta y difusión del Plan de Bienestar y Estímulos serán a través de la publicación en la página y carteleras, el programa de inducción y reinducción, correo electrónico, consulta física en el área de gestión humana.

6. AREAS DE INTERVENCION

Se trabajarán dos (2) áreas de intervención: Área de Calidad de Vida Laboral y Área de Protección y Servicios Sociales.

6.1 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se define como "el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del empleado público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo, en el logro de la misión institucional".

El área de calidad de vida laboral pretende el logro de los siguientes objetivos:

- Motivar la participación en el desarrollo organizacional.
- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en el proceso de reorganización institucional y modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.

- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores y simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie un clima laboral favorable.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.

Por tal motivo fueron diseñados cuatro (4) programas para el año 2019:

6.1.1 CLIMA LABORAL.

➤ **Encuesta:** Se realizará la medición de clima laboral anual, esperando un porcentaje del 80% lo cual permitirá observar si las actividades de Bienestar y clima laboral han mejorado el ambiente de trabajo.

6.1.2 CULTURA, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA.

➤ **Código de Ética:**

Para el 2019, se trabajará el código de ética a través de un decálogo de valores el cual será socializado en el programa de Inducción y Reinducción para todos los colaboradores de la Empresa.

Adicional a este, se trabajará junto con el área de comunicaciones el boletín mensual con el propósito de que todos los colaboradores de la empresa contribuyan en la construcción de este.

A través de textos, imágenes, reseñas y artículos entre otros, se divulgarán las noticias más importantes de la Empresa, se comunicarán elementos definidos o mencionados en el Código de Ética, y se tendrá una participación especial del director o jefe de oficina el cual dará una reseña o enseñanza basada en los principios éticos o cualquier tema relacionado con el Código de Ética.

6.1.3 GERENCIA DEL CAMBIO

Se realizarán talleres, actividades o reuniones dentro de las dependencias para fortalecer el trabajo en equipo y aplicar todas las herramientas dadas a los líderes y de esta manera aumentar la productividad y el clima laboral dentro de cada una de ellas.

Durante el 2019 se realizará una nueva estrategia con las subgerencias **generando** mayor integración entre dependencias orientada al trabajo en equipo.

De igual manera dentro de cada una de las dependencias se seguirá con los **grupos primarios** que se reunirán de acuerdo con el cronograma de sus labores (una vez a la semana o máximo cada 15 días), para el seguimiento de tareas, y se elegirán Gestores de Cultura y Cambio, para que continúen con el apoyo para las actividades de bienestar y mantenimiento del clima laboral al interior de su área.

6.1.4 PLAN DE PREPARACIÓN PARA RETIRO DEL SERVICIO Y DE PREPENSIONADOS:

El artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, del Decreto 1083 de 2015, señala que las entidades deben entre otros tener programas para preparar a los prepensionados del retiro del servicio. Con base en lo anterior, el objeto de este plan es sensibilizar y capacitar a los funcionarios de la empresa, que se encuentran a cinco (5) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.

Llegado el momento de la jubilación, aparecen múltiples dudas sobre el comienzo de una nueva etapa, para quienes, por haber cumplido la edad y los requisitos del sistema de pensiones, se ven obligados a retirarse de su actividad laboral. Se emprenden nuevos retos tales como qué hacer con el tiempo libre, cómo manejar los ingresos, el entorno familiar, entre otros.

En este sentido es fundamental entender que no todas las personas afrontan de la misma manera el retiro laboral. Para algunos es motivo de frustración, porque existe la creencia de que éste afectara todos los aspectos de su vida, para otros es motivo de profundas depresiones que ocasionan fuertes alteraciones del comportamiento y finalmente también se encuentran personas que asumen de forma positiva esta nueva etapa de la vida y aprovechan en familia y en diversas agrupaciones los nuevos espacios temporales que afrontan por el cese de actividades laborales.

De ahí la importancia de planificar nuevas actividades en este nuevo proceso de adaptación, las cuales abarcan aspectos fundamentales como el hogar, actividades de trabajo independiente, capacitación de nuevos oficios o artes, y el planteamiento de los objetivos que en adelante se quieren alcanzar.

La articulación de este plan con el de bienestar social, está basado en generar espacios de reconocimiento para que los funcionarios que están próximos al retiro del servicio por derecho a pensión, puedan planificar esta nueva etapa y afrontar el desempleo con actitud positiva y desarrollen estrategias efectivas en busca del mejoramiento de los prepensionados, en aspectos (físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros), para asumir el retiro de la vida laboral, viviendo productivamente.

Este plan se diseña con los siguientes objetivos:

- Aportar elementos teóricos sobre la jubilación desde un enfoque positivo, ofreciendo información en los aspectos psicológicos, físicos, sociales, legales, económicos, culturales y recreativos entre otros.
- Proponer reflexión de diagnóstico de la situación actual de cada funcionario para la preparación de un plan integral en la nueva vida de jubilación.
- Brindar alternativas en el uso creativo y útil del tiempo libre con el acompañamiento familiar.
- Ofrecer los distintos programas de uso del tiempo libre de la Caja de Compensación Familiar.

6.1.5 INCENTIVOS:

El plan de incentivos busca crear condiciones favorables de trabajo y reconocer el desempeño de los servidores en el nivel de excelencia individual en cada uno de los niveles jerárquicos de la Empresa. Se estimula a los mejores empleados entre sus niveles, al mejor de libre nombramiento y remoción del todos sus niveles inclusive del nivel directivo, así como los mejores equipos de trabajo que desarrollen proyectos que beneficien a la Empresa, dándole valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente en el ejercicio propio de las funciones que le corresponden.

Un incentivo es un estímulo planeado acorde con un comportamiento esperado, que genera un resultado satisfactorio y está alineado con los valores éticos institucionales. De esta forma, el plan de incentivos busca estimular, motivar, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, el trabajo en equipo, la solidaridad, y la excelencia de los funcionarios de la empresa, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo.

El incentivo máximo para lo que tiene que ver con educación será de 1 hasta 7 salarios mínimos mensuales legales vigentes según disponibilidad presupuestal y ordenador del gasto.

Se le pagará a los servidores públicos con contrato de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales la bonificación por servicio prestado que se reconocerá y pagará al servidor público cada vez que cumpla un (1) año continuo de labor, equivalente al 30% del salario por cada año laborado

6.2 AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, *"En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación"*.

El área de Protección y Servicios Sociales se desarrolla de dos formas:

6.2.1 Programa de Seguridad Social Integral

Entendido como "el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional. El rol del Área de Bienestar Social Laboral de la entidad es el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos".

Se busca, integrar al funcionario de la Empresa con todos los programas y proyectos que buscan mejorar su entorno social y familiar, a través de la realización de ferias de vivienda, convenios con corporaciones bancarias para descuentos, de medicina prepagada, seguros de vida y salud, libranzas, y todas aquellas que se consideren importantes para mejorar la calidad de vida de los funcionarios como historias laborales con los fondos de pensiones entre otras, que no tienen costo para la entidad, diferentes a alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para el ofrecimiento de servicios.

Para esto se enfocarán dos áreas de trabajo en las cuales estarán incluidos todos los convenios realizados:

- **Área de Salud:** Se les brindará a los colaboradores de la empresa un espacio para concientizarlos del cuidado de su salud, a través de la valoración de tamizaje, de los riesgos que pueden correr con su cuerpo relacionado con huesos o algún riesgo cardiovascular;

Para ellos se realizarán las siguientes actividades:

- **Semana de la Salud:** Se buscan desarrollar actividades de movimiento social en torno a una vida saludable, a través de diferentes actividades que aumenten la conciencia entre las personas, y los beneficios de tener hábitos constantes para una vida saludable. De igual manera se realizarán los exámenes médicos ocupacionales periódicos, y los de ingreso que se llevarán a cabo durante todo el transcurso del año.
 - **Hábitos Saludables:** A través de campañas.
 - **Área Social:** Se pretende brindarle al funcionario distintos programas con diferentes entidades según los servicios que ofrezcan, de esta manera la Empresa permitirá una adecuada coordinación según las necesidades de los funcionarios.
-
- Caja de Compensación Familiar.
 - Fondos de Pensiones.
 - Empresas promotoras de salud.
 - Fondos de Cesantías.
 - Fondo Nacional del Ahorro.

Se enviarán mensajes a través del correo de gestión humana en las fechas especiales que involucran a toda la Empresa.

6.2.2 Programas de Recreación

"Las acciones que se emprendan en este sentido, deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas que ofrezcan al servidor alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener el esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad"⁵.

Debido a la labor que desempeñan los Servidores de la empresa, los niveles de estrés que manejan en el ejercicio de sus labores, la EDESO debe buscar mecanismos que procuren espacios diferentes para los servidores y sus familias, extrayéndolos de sus actividades diarias y proyectarlos a nuevos escenarios, que generen integración, esparcimiento, cultura, compañerismo, trabajo en equipo.

Es por esto por lo que las actividades que se emprenderán serán enfocadas a mejorar las relaciones de los funcionarios en su ambiente laboral, familiar y social a través del deporte, actividades de integración, fechas especiales e identidad cultural entre otras.

Para ello fueron seleccionadas las actividades de la siguiente manera:

- **Recreación:** Se dispondrá tiempo lúdico en el cual a través de actividades de integración, comunicación, interacción y aprendizaje familiar y laboral se brindará compromiso institucional y el bienestar propio y familiar de cada funcionario, realizando actividades como:
 - Celebración de fechas especiales.
 - Vacaciones Recreativas.
 - Día del Servidor Público.
 - Celebración de Halloween.
 - Aniversario de la empresa.
 - Día de la Secretaría.

Estas actividades tienen como único objetivo incentivar la unión familiar, el trabajo en equipo dentro de la Entidad y el aprendizaje social de cada funcionario.

- **Área Cultural:** Se realizará una feria cultural con el fin de promover el arte e impulsar a aquellos colaboradores y/o sus familiares, a que ofrezcan sus productos para toda la Empresa. Así mismo se organizarán diferentes actividades que involucren el trabajo en equipo entre las Dependencias y promuevan la creatividad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima organizacional.

7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO

CRONOGRAMA BIENESTAR LABORAL 2018

ACTIVIDAD	RESPONS.	PUE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
			SEMANAS											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Encuesta Laboral. Aplicación de Pruebas Psicológicas, Verificación de Referencias, Elaboración de informe. Todo colaborador nuevo que ingrese a la organización debe de pasar por este proceso	GESTION HUMANA	P												
		E												
2 Proceso de Inducción todo colaborador nuevo que ingrese a la organización debe de pasar por este proceso. (Entrega Reglamento Interno de Trabajo en su debido momento, Carta de Bienvenida firmada por el Gerente General)	GESTION HUMANA	P												
		E												
3 Proceso de Remediación. Socialización de conceptos, verbales o proyectos que se estén ejecutando en la Organización	GESTION HUMANA - SISTEMA GESTION INTEGRADO	P												
		E												
4 Actividades dirigidas a los Propensores (Talleres - Capacitaciones)	GESTION HUMANA	P												
		E												
5 Campañas de los Colaboradores	GESTION HUMANA	P												
		E												
6 Acordado evento Fiestas Comunitarias con Gimnastas	GESTION HUMANA	P												
		E												
7 Día de la Mujer	COMUNICACIONES - GESTION HUMANA	P												
		E												
8 Día de la Secretaría	COMUNICACIONES - GESTION HUMANA	P												
		E												
9 Día de la Madre	COMUNICACIONES - GESTION HUMANA	P												
		E												
10 Día del Padre	COMUNICACIONES - GESTION HUMANA	P												
		E												
11 Celebración día de Profesores	COMUNICACIONES - GESTION HUMANA	P												
		E												
12 Celebración día del Conductor	COMUNICACIONES - GESTION HUMANA	P												
		E												
13 Celebración del día del Peto (Fiesta de los Colaboradores)	COMUNICACIONES - GESTION HUMANA	P												
		E												

[illegible]

[illegible]

8. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

El Plan de Bienestar se encuentra soportado en el Decreto ley 1567 del 05 de agosto de 1998, capítulo II 18 y 19, capítulo III artículos 20 al 25; norma que en su artículo 20, define los programas de bienestar social como: "procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora". Así mismo enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

El artículo 33 de la Ley 734 de 2002, consagra "Son derechos de todo servidor público: Participar en todos los programas de bienestar social que para los funcionarios públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales".

El parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, dispone que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la mencionada ley, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que mediante Ley 1636 de 2013 se "crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia", cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, define los siguientes programas de calidad de vida laboral:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

- Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programa de incentivos.


ALEJANDRA OCHOA CARDONA
Líder De Desarrollo Organizacional.

Elaboró: Alejandra Ochoa Cardona/Líder De Desarrollo Organizacional.

Revisó: Leidy Nathalie Valencia/Cristian Camilo García/Apoyo Jurídico.

Aprobó: Juan Fernando Ospina Henestrosa /Subgerente Administrativo y Financiero.