

#Soyed=so

PLAN BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

2024



TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
ALCANCE.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.....	5
DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.....	7
PLAN DE INCENTIVOS.....	15
PROGRAMA SALARIO EMOCIONAL.....	16
PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN.....	17
PRESUPUESTO.....	18
MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.....	18
APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.....	18

OBJETIVO GENERAL.

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales) y sus familias de la EDESO, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a mejorar la salud física y mental de los servidores públicos y colaboradores mediante estrategias grupales e individuales.
- Desarrollar estrategias y acciones encaminadas a lograr el equilibrio de la vida laboral y familiar, generar sentido de pertenencia institucional y fortalecer la apropiación de valores que deben representar al servidor público.

ALCANCE.

Los servidores públicos (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales), colaboradores su familia, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

Según el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.2, parágrafo 2, "... se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor".

MARCO NORMATIVO.

Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Ley 909 de 2004, título 10. Establece que 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, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias de la EDESO, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

Decreto 648 De 2017. Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.

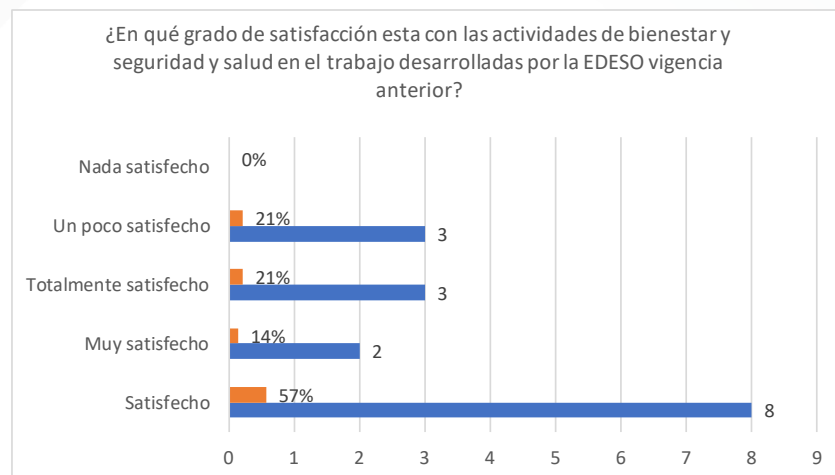
Para la formulación del programa y los elementos que lo componen se utilizaron fuentes primarias y secundarias, entre las fuentes primarias de información se encuentra la normatividad vigente en lo relacionado con los programas de bienestar que hacen parte del sistema de estímulos, como lo es el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

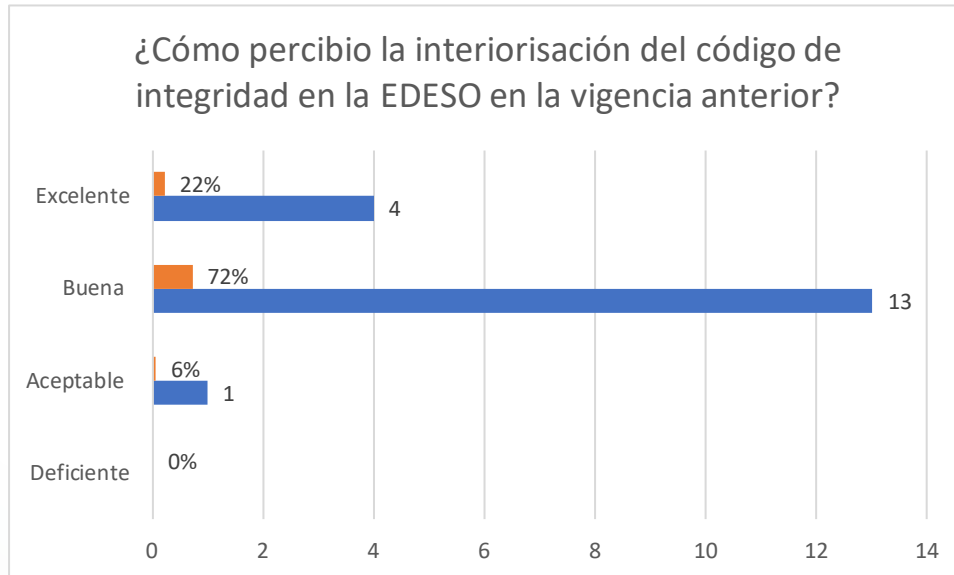
En cuanto a las fuentes secundarias formales de información, se utilizaron diagnósticos entre los cuales se encuentran los resultados de la encuesta de percepción, encuestas de necesidades, encuestas de medición riesgo psicosocial, resultados del FURAG, resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad en salud en el trabajo, así como de auditorías de gestión al proceso de talento humano realizadas. La aplicación permitirá identificar las necesidades de los servidores de acuerdo con sus intereses y expectativas, con el fin de determinar, a partir del análisis de los resultados de esta, las estrategias de intervención y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2024.

Encuesta de percepción de las actividades de bienestar laboral e incentivos y valores de integridad desarrolladas en la vigencia anterior:

La encuesta se aplicó a veintiséis (26) personas, fue respondida por el 69% que corresponde a 18 personas, no se contó con la voluntad de colaboración por parte de todo el personal para diligenciar la encuesta.

El 57% de los encuestados están satisfechos y el 14% Muy Satisfecho con las actividades desarrolladas de bienestar laboral e incentivos en la vigencia 2023.





El 72% están en un rango bueno y el 22% excelente con la interiorización del código de integridad en la vigencia 2023.

Resultados Medición Psicosocial:

Durante la vigencia 2023, se aplicó la batería de riesgos psicosocial a los Servidores de la entidad, contando con una participación 24 servidores públicos el 100% de la población. Los resultados y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Nivel de riesgo	Puntaje	Interpretación	Prioridad de intervención
Bajo	De 0 a 19%	La exposición a las condiciones de riesgo psicosocial es tolerable, es preciso mantenerla controlada con el fin de evitar efectos desfavorables.	Prorrogable
Medio	De 20 a 39%	Hay exposición a niveles de estrés moderados. Se requiere observación y acciones de intervención para prevenir efectos negativos en la salud.	Importante
Alto	Igual o mayor a 40%	Exposición alta a niveles de estrés, se requiere intervención inmediata.	Inmediata

DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

Como Instrumento técnico para el desarrollo del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, el Programa Nacional de Bienestar propone los siguientes cinco (5) ejes:

1. Eje de equilibrio psicosocial
2. Eje de salud mental
3. Eje de diversidad e inclusión
4. Eje de transformación digital
5. Eje de identidad y vocación por el servicio público

Con el fin de lograr una efectiva formulación del plan, se realizó el diagnóstico utilizando como base los instrumentos e información disponible dentro de la entidad, como los resultados de la Encuesta sobre clima organizacional y el índice de desempeño institucional (IDI) que se mide anualmente a través del formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), además, incluye conclusiones e identificar oportunidades de mejora dentro de los programas y la actualización de temas de acuerdo con la dinámica social.

Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

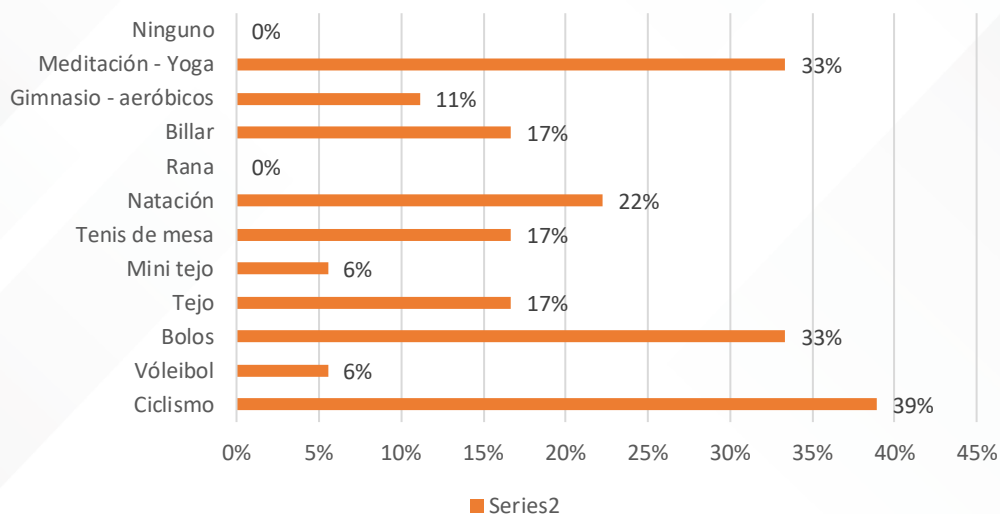
Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

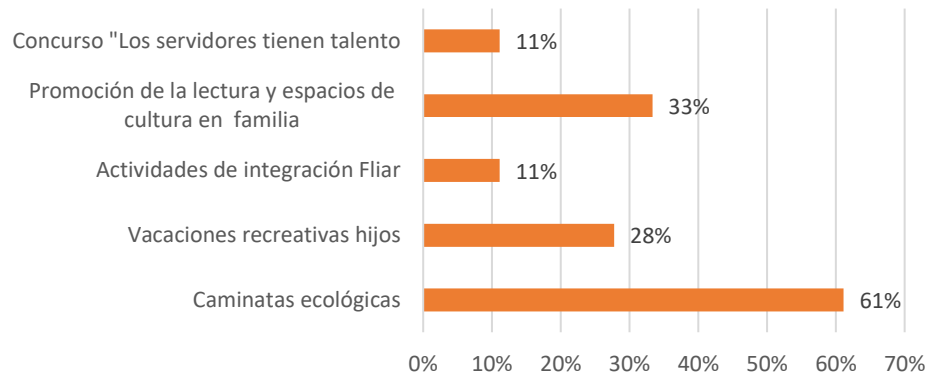
Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 y la Encuesta de Necesidades de Bienestar Laboral e Incentivos, para el Eje Psicosocial la encuesta arrojó las siguientes iniciativas:

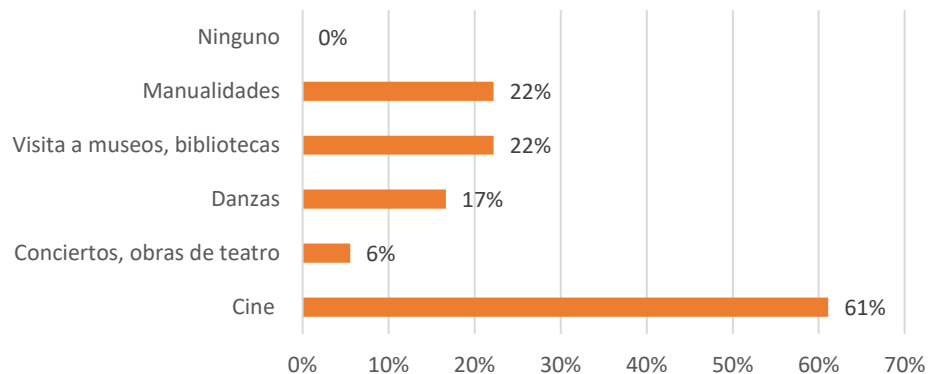
Actividades de Bienestar le gustaría que la EDESO programará en la próxima vigencia deportivos

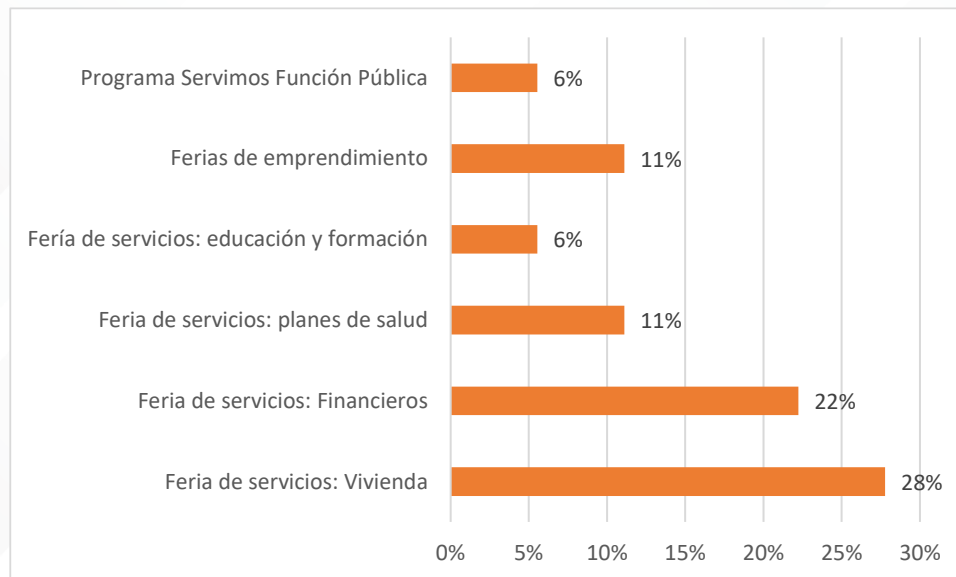
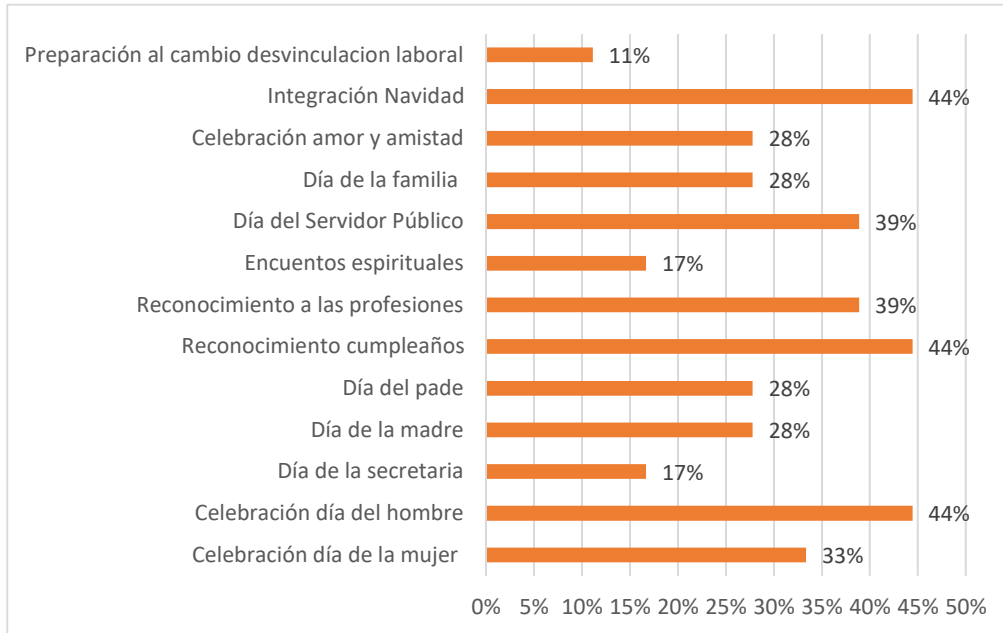


¿Qué actividades de Bienestar le gustaría que la EDESO programará en la próxima vigencia recreativos y vacacionales ?



¿Qué actividades de Bienestar le gustaría que la EDESO programará en la próxima vigencia artísticos y culturales ?





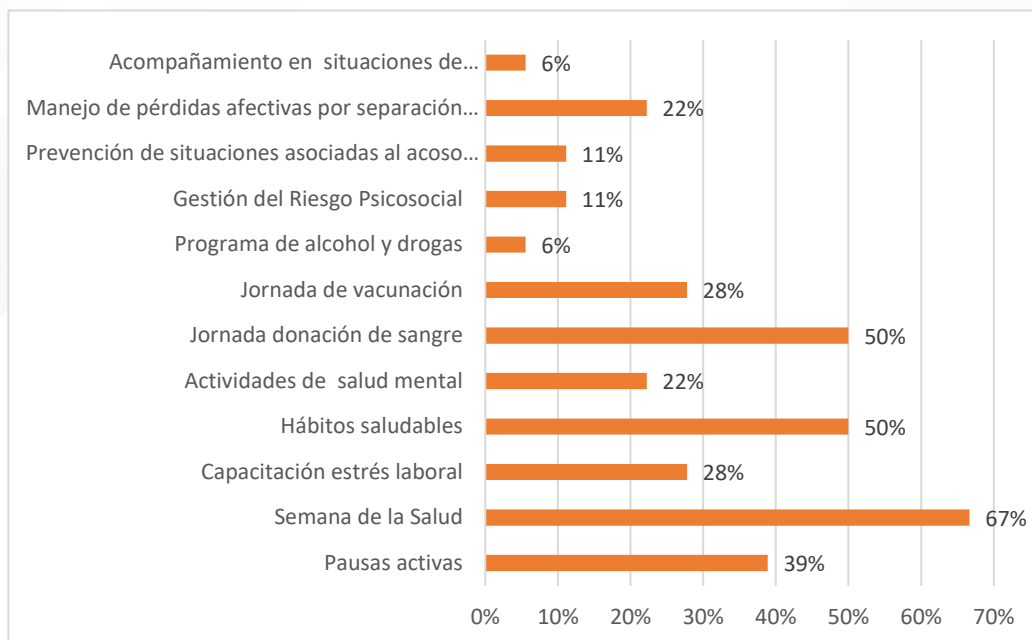
EJE 2. SALUD MENTAL.

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 y la Encuesta de Necesidades de Bienestar Laboral e Incentivos, para el Eje Salud Mental la encuesta arrojó las siguientes iniciativas:



EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Diversidad e Inclusión por el Servicio Público se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

- Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas.
- Se realizarán acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.
- Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón.
- Incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.
- Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

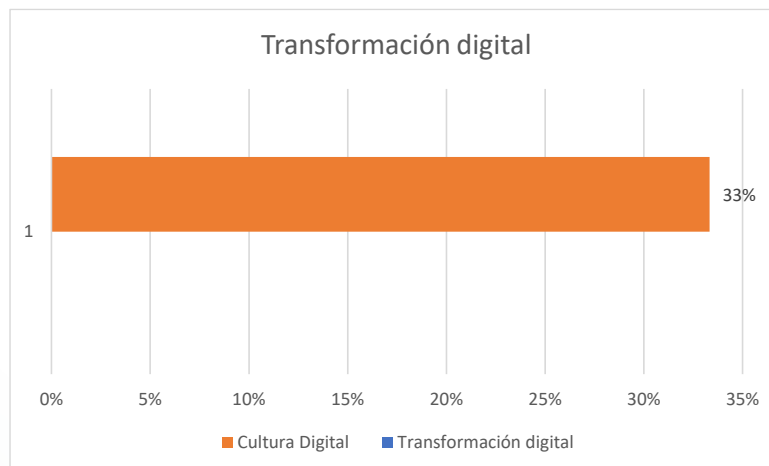
Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 y la Encuesta de Necesidades de Bienestar Laboral e Incentivos, para el Eje de Transformación Digital, la encuesta arrojó las siguientes iniciativas:



EJE 5: EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario.
- Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.
- Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos).

PLAN DE INCENTIVOS.

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Seleccionar los mejores equipos de trabajo: Estímulo que se otorgará a los servidores públicos que presenten un proyecto cuyos resultados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos para el servicio que ofrece la entidad. Los reconocimientos respectivos se harán en la celebración de fin de año.

Reconocimiento por la persona que mayor representa el código de integridad: La Subgerencia Administrativa y Financiera, realizará cada dos meses un reconocimiento a los servidores públicos y colaboradores, sin importar su tipo de vinculación, que, en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno. Este reconocimiento siempre se realizará cada dos meses y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

Reconocimiento por tiempo de servicio: Reconocimiento que se otorgará a los servidores públicos por antigüedad en la Empresa. Los reconocimientos respectivos se harán en la celebración de fin de año.

PROGRAMA SALARIO EMOCIONAL.

Teniendo en cuenta lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de los objetivos y resultados, es necesario que la EDESO implemente estrategias y actividades encaminadas a fortalecer la calidad de vida de los servidores mediante el reconocimiento de su labor, esfuerzo y compromiso.

La estrategia de Salario Emocional para la Vigencia 2024, será una herramienta efectiva para mejorar la motivación, la implicación y el grado de compromiso de los servidores que hacen parte de los diferentes procesos y procedimientos que permiten cumplir con la misionalidad de la Entidad. Se reglamentará para la aplicación en la EDESO.

Población: El alcance de los beneficios contemplados en la estrategia será dirigido a los servidores públicos (libre nombramiento y remoción, de período fijo y trabajadores oficiales).

Condiciones y Restricciones:

- No aplica para prestación de servicios o que tengan contratación que no sea directa con la EDESO.
- Los beneficios son personales, no acumulables ni intransferibles.
- Los beneficios no constituyen salario, ni hacen parte del factor prestacional para ningún efecto.
- Son otorgados por mera libertad de la Entidad.
- Para disfrutar de los beneficios, el servidor debe tener la aprobación de la Gerencia y la Subgerencia Administrativa y Financiera, con VoBo del Jefe Inmediato.
- Cuando el beneficio no sea utilizado en el momento o para la ocasión que se indica, este perderá su validez.
- La vigencia para la utilización de los beneficios será entre el mes de enero y diciembre de 2024.

Línea De Acción Tiempo Libre Para Integración Familiar: Asistir al grado de tu hijo. Nacimiento de un nieto, hermano y/o sobrino. Tiempo libre de mudanza. Tiempo libre en navidad. Tarde de Juego en la semana de receso en octubre.

Línea De Acción Tiempo Libre Para El Desarrollo Emocional: Tiempo Libre para preparación de Tu Grado. Festeja Tu Cumpleaños. Disfrute del Gestión al Auditor de Calidad. Antigüedad. Incentivo Uso de la Bicicleta.

PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN.

El cronograma hace parte de este documento como anexo y se ajustará periódicamente en la medida en que surjan otras necesidades.

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral e incentivos de la entidad, se podrá contar con la alianza de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Pensiones y Cesantías, Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, Operador de Información, y/o del operador logístico según requerimiento de la entidad, conforme con el cronograma interno.

Trabajo articulado con el área de comunicaciones para la generación y realización de actividades estratégicas comunicativas, piezas, medios y canales pertinentes según el perfil que se identifique a través del cuestionario de conocimiento del cliente interno. Incluye registro fotográfico y audiovisual en el cubrimiento de eventos y material de apoyo para su realización.

Apoyo de expertos en diseño y realización de actividades lúdicas y desarrollo del talento humano que, junto con el área de Talento Humano, diseñen y desarrollen programas, tácticas y material de apoyo a este plan.

El registro de asistencia presencial y/o virtual, todos los asistentes deben diligenciar el formato establecido para registrar su asistencia.

Registro de la evaluación inmediata de la actividad: Una vez finalicen las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos, se enviará a los participantes la Evaluación de actividades de Bienestar Laboral, a través de correo y/o física para que se diligencie.

Registros o evidencias: El ejecutor (interno o externo) de cada actividad realizada en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, debe suministrar la respectiva evidencia, bien sea de participación y/o realización de las actividades.

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Laboral e Incentivos, dentro del programa se llevará a cabo mediante: Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos.

Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Laboral e Incentivos

PRESUPUESTO.

Se cuenta con un rubro presupuestal denominado “Plan de Bienestar Laboral” para la vigencia 2024, se encuentran definidos en el Plan Anual de Adquisiciones, para financiar las para los servidores públicos y los demás recursos que le sean asignados.

MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.

Para la socialización del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la EDESO se utilizarán los distintos canales de comunicación institucional para su publicación, difusión y explicación. Esto con el propósito que todos(os) los(as) servidores(as) públicos(as) y demás partes interesadas tengan acceso su contenido.

APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

La aprobación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, se realiza posterior a la revisión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el mes de enero de 2024.

El cronograma hace parte de este documento como anexo y podrá ser ajustado dependiendo a las necesidades, los presupuestos y situaciones administrativas.

Los cambios o actualizaciones que se realicen en estos documentos no requieren aprobación adicional del CIGD.

Elaboró: Profesional Universitario TH Fecha: 22/01/2024	Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera Fecha: 26/01/2024	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2024
--	--	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo