

# TALENTO HUMANO

**PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL,  
ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025**

**VIGENCIA 2025**

COPIA CONTROLADA

<b>ELABORÓ</b> Profesional Universitario Sistemas de Gestión	<b>FECHA</b> 27/02/2020	<b>REVISÓ</b> Jefe Oficina de Planeación Institucional	<b>FECHA</b> 27/02/2020	<b>APROBÓ</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>FECHA</b> 27/02/2020
--	----------------------------	--	----------------------------	---	----------------------------

**TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO GENERAL .....	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
4. MARCO NORMATIVO .....	4
5. DIAGNÓSTICO .....	5
6. SENSIBILIZACIÓN .....	5
7. INCENTIVOS - PLANIFICACIÓN .....	5
8. EJES – EJECUCIÓN DEL PROGRAMA .....	6
9. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN .....	7

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional Universitario Sistemas de Gestión	27/02/2020	Jefe Oficina de Planeación Institucional	27/02/2020	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	27/02/2020

## 1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las Entidades del Sector Público, el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P, de la vigencia 2025, busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, con el fin de mejorar su desarrollo integral, nivel de vida y el de su familia, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas, de salud y calidad de vida laboral encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Teniendo en cuenta que la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en los Artículos 19 y 20, establece la creación de los Programas de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, complementados por el Decreto No. 1083 de 2015, Único Reglamentario de la Función Pública y a su vez la Ley 1960 de 2019 que modifica estas normas anteriores y contempla en su Artículo 3 Literal g) lo siguiente: g) “*profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa*”.

En este orden de ideas, la Oficina de Talento Humano aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de conocer las necesidades, expectativas y opiniones de los funcionarios, sobre el desarrollo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos vigencia 2024. Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el siguiente Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para el año 2025.

<b>ELABORÓ</b> Profesional Universitario Sistemas de Gestión	<b>FECHA</b> 27/02/2020	<b>REVISÓ</b> Jefe Oficina de Planeación Institucional	<b>FECHA</b> 27/02/2020	<b>APROBÓ</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>FECHA</b> 27/02/2020
--	----------------------------	--	----------------------------	---	----------------------------

## 2. OBJETIVO GENERAL

Promover espacios de esparcimiento para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral, de los Servidores Públicos de la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P, reconociendo las necesidades y expectativas de los funcionarios a fin de desarrollar programas orientados al desarrollo integral, esparcimiento, integración familiar y recreación.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer condiciones favorables en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Proporcionar herramientas de gestión que ayuden al desempeño productivo y al desarrollo integral del capital humano de la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P.
- Estimular a los Servidores Públicos de la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P., mediante programas de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y del clima organizacional de la Entidad.

## 4. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público es el siguiente:

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36, el cual indica que las entidades deben implementar programas de bienestar social, estímulos e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Ley 1811 de 2016, “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”.
- Ley 1857 de 2017, “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1960 de 2019, artículo 3 Literal g), “Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- Ley 2088 de 2021, “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”.

ELABORÓ Profesional Universitario Sistemas de Gestión	FECHA 27/02/2020	REVISÓ Jefe Oficina de Planeación Institucional	FECHA 27/02/2020	APROBÓ Comité Institucional de Gestión y Desempeño	FECHA 27/02/2020
---	---------------------	---	---------------------	--	---------------------

- Ley 2191 de 2022, "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.

## 5. DIAGNÓSTICO

Para llevar a cabo el diagnóstico de las necesidades de la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P en materia de bienestar, se diseñó y aplicó una encuesta dirigida a los trabajadores. A través de esta herramienta, se recopiló información sobre sus percepciones y expectativas en torno a las actividades de bienestar realizadas por la empresa.

Los resultados obtenidos fueron en su mayoría positivos, lo que refleja un alto nivel de satisfacción hacia las actividades de bienestar social y de promoción y prevención realizadas por la entidad. Asimismo, los trabajadores aportaron algunas sugerencias que permitirán mejorar las iniciativas de bienestar a sus necesidades. Entre las sugerencias de los trabajadores se destacan la realización de actividades deportivas, la implementación de charlas motivacionales y actividades de relajación para reducir el estrés laboral, así como recibir incentivos como reconocimiento a su esfuerzo y dedicación.

## 6. SENSIBILIZACIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos de la empresa Piedecuestana de Servicios Públicos, será llevado a Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación.

Una vez sea aprobado, se expide Resolución de adopción y será socializado al personal en todas las áreas a través de los diferentes medios de comunicación con los que cuenta la empresa, también será publicado a través de la página web institucional.

## 7. INCENTIVOS - PLANIFICACIÓN

### INCENTIVOS PECUNIARIOS

Son recompensas o beneficios económicos que se otorgan a funcionarios o equipos de trabajo como motivación por alcanzar ciertos objetivos o realizar determinadas acciones. Se concederán los siguientes incentivos:

- Bono por el día del Servidor Público.
- Bono por el día de la secretaria.

ELABORÓ Profesional Universitario Sistemas de Gestión	FECHA 27/02/2020	REVISÓ Jefe Oficina de Planeación Institucional	FECHA 27/02/2020	APROBÓ Comité Institucional de Gestión y Desempeño	FECHA 27/02/2020
---	---------------------	---	---------------------	--	---------------------

A los Trabajadores Oficiales se les otorgarán los siguientes incentivos, los cuales se están entregando como derechos convencionales así:

- **Auxilio por educación:** la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P., reconocerá un incentivo económico a los Trabajadores Oficiales que realicen estudios técnicos, de tecnología, pregrado y/o posgrados en carreras relacionadas o afines con cada una de las áreas de trabajo en la que se desempeñan.
- **Auxilio de estudio para los hijos:** la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P., concederá un auxilio de estudio para los hijos de los trabajadores (menores de 25 años), que cursen estudios especiales, jardín, prekínder, kínder, transición, primaria, secundaria y universitaria.
- **Auxilio de quinquenio por permanencia:** la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P., le brindará un incentivo económico a los Trabajadores que cumplan cinco (5) años al servicio de la Entidad.
- **Reconocimiento económico día de cumpleaños:** la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P., otorgará a los Trabajadores Oficiales un incentivo económico por motivo de cumpleaños.
- **Celebración de fin de año:** la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P., entregará un bono o ancheta como reconocimiento a su labor realizada en el año.

## 8. EJES – EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

### EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a 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. En este eje se desarrollarán las siguientes estrategias:

- Eventos recreacionales: olimpiadas deportivas.
- Eventos culturales: feria de emprendimientos.
- Bienestar espiritual: celebraciones eucarísticas, novenas de navidad y día de velitas.
- Salario emocional: día libre por el cumpleaños de acuerdo con lo que se encuentra normativamente y día del amor y la amistad.
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: día de la familia, día de los niños y promoción del uso de la bicicleta.
- Calidad de vida laboral: día nacional del servidor público, programa de desvinculación asistida y actividades de *coaching*.

### EJE 2: SALUD MENTAL

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional Universitario Sistemas de Gestión	27/02/2020	Jefe Oficina de Planeación Institucional	27/02/2020	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	27/02/2020

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos. En este eje se desarrollarán las siguientes estrategias:

- Higiene mental o psicológica: hábitos de vida saludables y ayuda en situaciones difíciles.
- Prevención de nuevos riesgos a la salud: caminatas ecológicas y manejo del estrés.

### **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. En este eje se desarrollará la siguiente estrategia:

- Prevención, atención y medidas de protección: prevención del acoso laboral y difusión de la directiva presidencial 01 de 2023.

### **EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas. En este eje se desarrollará la siguiente estrategia:

- Creación de cultura digital para el bienestar: plan de preparación para el manejo de herramientas digitales.

### **EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO**

Este eje comprende las acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público. En este eje se desarrollará la siguiente estrategia:

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: premiación por cumplimiento (de objetivos, responsabilidades, gestión etc.), reconocimientos, exaltaciones, espacios de retroalimentación, clima organizacional y rendición de cuentas e informe final (cena o almuerzo).

**(Ver cronograma de actividades)**

## **9. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN**

El seguimiento implica el monitoreo continuo de las actividades. Su objetivo es asegurar que se lleven a cabo según lo previsto, controlando los avances y los plazos establecidos. Para facilitar este proceso, se utilizará el siguiente cronograma.

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional Universitario Sistemas de Gestión	27/02/2020	Jefe Oficina de Planeación Institucional	27/02/2020	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	27/02/2020

La evaluación es un proceso mediante el cual se analiza el impacto, la efectividad y los resultados del Plan de Bienestar Social. Este proceso permite revisar el grado de cumplimiento de las actividades, facilitando la identificación de oportunidades de mejora. La evaluación se llevará a cabo de manera trimestral, conforme a los siguientes indicadores

$$\text{CUMPLIMIENTO} = \frac{\text{No. Actividades Ejecutadas} * 100}{\text{No. Actividades Programadas}}$$

### **RETROALIMENTACIÓN**

Esta etapa se realizará periódicamente en espacios planeados de los Directivos con cada uno de sus equipos de trabajo con el fin de:

- Revisar cumplimiento de objetivos
- Exaltar el cumplimiento de su labor
- Destacar el orgullo de ser servidor público
- Recibir aspectos a fortalecer

<b>ELABORÓ</b> Profesional Universitario Sistemas de Gestión	<b>FECHA</b> 27/02/2020	<b>REVISÓ</b> Jefe Oficina de Planeación Institucional	<b>FECHA</b> 27/02/2020	<b>APROBÓ</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>FECHA</b> 27/02/2020
--	----------------------------	--	----------------------------	---	----------------------------

### CRONOGRAMA

EJE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENTREGABLE	PERIODO DE TIEMPO (MESES)											
				ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
EJE 1	Celebraciones eucarísticas	Oficina de Talento Humano	Fotos												
	Celebración día de la secretaría	Oficina de Talento Humano	Fotos												
	Celebración día de la familia	Oficina de Talento Humano	Asistencia												
	Día Nacional del Servidor Público	Oficina de Talento Humano	Asistencia												
	Olimpiadas Inter direcciones	Oficina de Talento Humano	Asistencia												
	Celebración día del amor y la amistad	Oficina de Talento Humano	Asistencia												
	Celebración día de los niños	Oficina de Talento Humano	Asistencia												
	Feria de emprendimientos	Oficina de Talento Humano	Fotos												
	Celebración día de velitas	Oficina de Talento Humano	Fotos												

ELABORÓ Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	FECHA 27/02/2020	REVISÓ Jefe Oficina de Planeación Institucional	FECHA 27/02/2020	APROBÓ Comité Institucional de Gestión y Desempeño	FECHA 27/02/2020
---	---------------------	--	---------------------	---	---------------------

<b>ELABORÓ</b> Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	<b>FECHA</b> 27/02/2020	<b>REVISÓ</b> Jefe Oficina de Planeación Institucional	<b>FECHA</b> 27/02/2020	<b>APROBÓ</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>FECHA</b> 27/02/2020
--	----------------------------	---	----------------------------	--	----------------------------

	Divulgación Directiva 01 de 2023 Presidencia de la República	Oficina de Talento Humano	Evidencia divulgación										
<b>EJE 4</b>	Capacitación en manejo de herramientas digitales	Oficina de Talento Humano	Asistencia										
	Incentivos por desempeño	Oficina de Talento Humano	Fotos										
<b>EJE 5</b>	Actividades de clima organizacional	Oficina de Talento Humano	Asistencia										
	Espacios de Retroalimentación (directores con su equipo de trabajo)	Oficina de Talento Humano	Asistencia										
	Rendición de cuentas – Informe final	Oficina de Talento Humano	Asistencia										

<b>ELABORÓ</b> Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	<b>FECHA</b> 27/02/2020	<b>REVISÓ</b> Jefe Oficina de Planeación Institucional	<b>FECHA</b> 27/02/2020	<b>APROBÓ</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>FECHA</b> 27/02/2020
--	----------------------------	---	----------------------------	--	----------------------------