

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES EAPSA VIGENCIA 2022

INTRODUCCION

Teniendo en cuenta que la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, tiene como finalidad generar un ambiente favorable al desarrollo personal y profesional de sus colaboradores como elemento esencial para el fortalecimiento institucional, la Empresa ofrece a sus trabajadores un PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS que aunado al Plan Institucional de Capacitación propician su desarrollo armónico e integral para “mejorar el nivel de vida del trabajador y de su familia” así como elevar los niveles de desempeño en el trabajo, aumentar su satisfacción y sentido de pertenencia con la empresa.

Al elevar el nivel de vida del trabajador, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación, que se traduzca en un mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro del logro de los objetivos empresariales, respondiendo a la satisfacción de las necesidades de los usuarios que requieran de los servicios que presta Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA.

En síntesis, el término Bienestar Social, hace referencia al estado de satisfacción que logra el trabajador en ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en el ambiente laboral, familiar y social.

1. SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL

Decreto 1083 2015, Capítulo 1, Artículo 65. Establece Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Se busca que el Empleado desarrolle habilidades, genere conocimientos y cambie la actitud frente al propósito de incrementar la capacidad tanto individual como colectiva y cumplir con la misión de la empresa. De esta manera se pretende que todos los trabajadores adquieran compromiso y entrega con respecto al desarrollo de las políticas, planes y programas de la EAPSA y asegurar el logro de los objetivos.

Los programas de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos deberán enmarcarse dentro de las

áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, buscando una atención integral del funcionario.



Barrio Aliadas del Sur
Cra. 44 # 64 sur 112 int 108

Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 520 03 10
Sabaneta - Antioquia

2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Implementar el **Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos** de los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, para el fortalecimiento individual y colectivo de los mismos, con el desarrollo de actividades artísticas, deportivas, de recreación, de buenos hábitos de higiene, seguridad industrial y medicina preventiva, que vincule tanto al empleado, como a su familia. Dicho Plan estará enmarcado dentro de la realización de actividades que proporcionen tanto bienestar personal como laboral.

El **Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos** será para todos los trabajadores de la planta de personal que laboren en la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P., el cual pretende el fortalecimiento institucional y el mejoramiento del clima organizacional.

El bienestar de las personas consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno socio demográfico y laboral, por lo tanto, la política del PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la empresa como del trabajador, dentro de un contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo participe a los trabajadores en la implementación de los planes, programas y proyectos empresariales.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de las personas acorde con sus exigencias, en interacción permanente con sus entornos sociales, culturales, laborales, familiares de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal.

Este bienestar se debe reflejar en los valores y principios de la empresa, debe haber una coherencia tanto interna como externa, pues si existen políticas de beneficios para los clientes y/o usuarios debe igualmente existir una política en beneficio de los trabajadores.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del trabajador con el servicio que presta la empresa.

Objetivos Específicos

- Cubrir la totalidad de los trabajadores de la planta de personal de EAPSA, teniendo en cuenta su tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva y afectiva entre trabajadores y dependencias.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.



- Estimular la participación y promover el bienestar institucional, Individual y colectivo.

4. MISION

Contribuir al desarrollo integral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA y al mejoramiento de su calidad de vida, mediante la promoción de acciones tendientes a alcanzar la satisfacción de las necesidades y expectativas personales y empresariales.

5. VISION

Que el Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos se consolide en el 2022 como un instrumento innovador dentro de la política de Administración del Talento Humano tendiente a propiciar sentido de pertenencia, Identidad, Solidaridad y crecimiento personal de los trabajadores.

6. POLITICA DEL PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

La política del PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, tiene como fundamento el reconocimiento del trabajador como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuestas a esas necesidades, de tal manera que su satisfacción se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno, y en la búsqueda de la mejora continua en la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA.

7. JUSTIFICACION

La elaboración del Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades del trabajador acorde con sus exigencias, contribuyendo al logro de su crecimiento personal, mejoramiento del clima organizacional, aumento de la productividad y a la mejora en la prestación del servicio a la comunidad. Lo anterior, en armonía con la misión de la empresa y en procura de un mejor ambiente laboral con mayor participación de sus trabajadores y sus familias.

La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, considera a su talento humano como el eje fundamental para el desarrollo su misión, y por ello se ha propuesto ofrecer cada vez mejores condiciones para el trabajador, facilitar el desarrollo de sus capacidades intelectuales, morales, físicas, deportivas y culturales, así como brindar el reconocimiento a la labor que realiza el trabajador.

8. PROPOSITOS

Generar estrategias y emprender acciones orientadas a fomentar la participación en actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica entre los trabajadores, con el propósito de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.

9. METODOLOGIA

La metodología empleada consistió en la realización de un diagnóstico de necesidades y expectativas, diagnóstico que debe ser actualizado cada año como sustento para la elaboración del Plan. El presente Plan está formulado a partir de las necesidades que se evidenciaron a través de las observaciones de las dinámicas laborales y elementos físicos entre otros de la Empresa, sugerencias de los funcionarios.

El PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, se actualizará anualmente, conforme a los recursos presupuestados, a la planta de personal para el año vigente y al diagnóstico en el que se identifican las necesidades de desarrollo.

Las actividades programadas en el PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS serán desarrolladas en las instalaciones de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, algunas entidades municipales y entes descentralizados como los son la Casa de la Cultura, CEOGET (Centro de Orientación y Gestión para el Trabajo), CAITES (Centro de Atención Integral para la Tercera Edad), INDESA (Instituto para el Deporte y la Recreación), Hospital Venancio Díaz Díaz, entre otros.

Además de articularnos con las diferentes dependencias del Municipio de Sabaneta entre ellas Secretaría de Medio Ambiente, Secretaría de Educación, Secretaría de Familia, Secretaría de Desarrollo Económico; haciendo uso del recurso humano y físico que puedan aportar a la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA para el beneficio, crecimiento, mejora continua y capacitación del personal, teniendo empleados “Competentes”. Todo esto se verá reflejado en la productividad de la organización.

9.1 Diagnóstico de necesidades

Es el primer paso que tiene como objetivo tratar de conocer las necesidades más importantes del trabajador, entre estas tenemos:

- Programar eventos deportivos y fomentar las actividades al aire libre como paseos, integraciones, entre otros.
- Fortalecimiento de las competencias y destrezas a través de capacitaciones.
- Programas de prevención en cuanto a salud y asesorías con el Hospital Venancio Díaz Díaz, las diferentes EPS y la ARL.
- Programas de educación en áreas como relaciones humanas, comunicación eficaz, hábitos saludables, trabajo en equipo, orientados por el CEOGET.
- Reconocimiento al trabajador por su mejoramiento continuo a través de incentivos o actividades especiales como concursos, apoyos, entre otros.
- Reconocimiento por la mejora en los procesos y actividades diarias.

9.2 Áreas de calidad de vida



Barrio Aliadas del Sur
Cra. 44 # 64 sur 112 int 108

Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 520 03 10
Sabaneta - Antioquia

En estas áreas el PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS apunta a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, involucrando también su núcleo familiar, potenciando sus fortalezas y brindando herramientas en los siguientes aspectos:

Área deportiva:

- Participación en campeonato interno entre las dependencias de la Administración Municipal, en distintas disciplinas deportivas
- Participación en los ciclos paseos.
- Participación en otras actividades deportivas internas según lo defina el Comité.

Área recreativa: Como complemento del área deportiva, en este caso, la constituyen las diferentes actividades de integración que programe la Empresa y que se llevaran a cabo durante la vigencia 2022, como son:

- Celebración de los cumpleaños de los trabajadores.
- Realizar las pausas activas.
- Realizar actividad con las familias de los empleados.
- Realizar visitas a sitios de interés.
- Celebración de fechas especiales.
- Encuentros para mejorar el clima laboral.
- Encuentros de sensibilización personal.
- Participación en fiesta de fin de año de los empleados del municipio.

Área educativa y de capacitación: la modalidad de capacitación es la participación en Seminarios, Congresos, Foros, entre otros, la cual deberá ser autorizada por la Gerencia, siempre y cuando la temática de los mismos esté relacionada con el objeto social de la empresa, las competencias del Área y el Plan Institucional de Capacitación.

Área preventiva: Procura proveer a los trabajadores de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en riesgo sus vidas, con la asesoría de la ARL que hacen presencia en la región.

Adicionalmente, se proveerá de los elementos de protección necesarios para brindar una condición laboral segura.

Son elementos del Área Preventiva:

- Plan de Salud Ocupacional.
- Jornadas de realización de pausas activas
- Revisión de la dotación y condición física de cada una en términos de funcionamiento y ergonomía.
- Riesgo psicosocial.
- Campañas de promoción y prevención de la salud.
- Charlas de salud ocupacional.



- Jornadas de salud e higiene ocupacional.
- Capacitación en prevención de enfermedades y accidentes generales y laborales.
- Evaluaciones médicas ocupacionales: realizar exámenes de ingreso, de control periódico, reubicación y de retiro, de igual manera pruebas paraclínicas específicas, de acuerdo con la exposición a factores de riesgo.
- Implementación de la Brigada de Emergencias – Primeros auxilios.
- Jornada de inducción y reinducción.
- Jornada de limpieza en cada una de las dependencias.
- Acompañamiento y/o visitas a los empleados cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedades o cirugías importantes.
- Acompañamiento a los empleados en situaciones de logros y celebraciones a nivel personal, profesional, laboral y familiar.
- Brindar apoyo y acompañamiento a los funcionarios cuando este lo requiera o solicite.

9.3 INCENTIVOS

Otorgar incentivos a los empleados para maximizar su productividad, mejorar el clima organizacional, y lograr un desarrollo integral del recurso humano y de la Empresa.

9.4 PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la Entidad, para la ejecución del Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos para el año 2022 estará enfocado para capacitaciones para el desarrollo de competencias, Clima y Cultura Organizacional además de salud y seguridad en el trabajo. Los demás recursos (humano y espacios para el desarrollo de las actividades) serán gestionados por la gerencia. Los recursos están distribuidos de la siguiente manera:

Rubro	Nombre	Valor
12181	Capacitaciones	\$80.000.000
90922	Salud y Seguridad en el trabajo	\$80.000.000
	Total	\$160.000.000

JUAN PABLO PIMIENTO BOTERO
GERENTE

Elaboró: Apoyo como TH.