



**Girón E.S.P**

Empresa de Servicios Públicos de Girón s.a.s / e.s.p.



# PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**2024**



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS.....	4
1.1. OBJETIVO GENERAL .....	4
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
2. RESPONSABLE .....	4
3. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	4
4. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS DE GIRÓN S.A.S E.S.P .....	4
5. OBLIGACIONES DE GIRÓN S.A.S E.S.P. ....	5
6. GENERALIDADES DE GIRÓN S.A.S E.S.P .....	5
MISIÓN.....	5
VISIÓN .....	5
7. DEFINICIONES GENERALES .....	5
8. MARCO LEGAL .....	7
9. PLAN DE TRABAJO GENERAL EN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	8
9.1. CALIDAD DE VIDA .....	8
9.2. CLIMA ORGANIZACIONAL .....	9
9.3. DEPORTE .....	9
9.4. CULTURAL .....	10
9.5. RECREACIÓN .....	10
9.6. INCENTIVOS .....	11
10. INDICADORES .....	11
11. BIBLIOGRAFÍA.....	11





## INTRODUCCIÓN

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P., reconoce la importancia del bienestar humano de los trabajadores de la Entidad; con calidad, eficiencia y eficacia en la misma medida, garantizando la excelencia en la prestación de servicio, junto con el desarrollo de programas y políticas empresariales direccionadas a la armonización e integración del todo el personal que labora en la empresa; ya que para la Entidad, es de vital importancia el desarrollo de un ambiente laboral, que permita crear unión y sentido de pertenencia en cada uno de sus funcionarios y contratistas, logrando con esto la unificación dentro de un entorno laboral y organizacional.

Al elevar el nivel de vida del trabajador, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que alcance un grado de motivación, que se traduzca en mejor desempeño laboral en pro del logro de los objetivos empresariales, respondiendo al servicio de las necesidades de los usuarios que requieran los servicios que presta la empresa.

Por esto, La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P., ha desarrollado un Plan de Bienestar Social e Incentivos, direccionado a todo el personal de la empresa, logrando el mejoramiento de nivel de vida; a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, incentivos, programas de prevención y promoción, socio culturales y calidad de vida laboral; proyectando el servicio de la entidad con excelencia, fortaleciendo los conocimientos, competencias y habilidades, contribuyendo a su bienestar, y a su motivación para el mejoramiento del entorno laboral.





## 1. OBJETIVOS

### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral del trabajador, aumentando su nivel de vida y el de su familia, contribuyendo 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 Entidad.

### 1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Promocionar diferentes programas de capacitación para estimular el proceso de crecimiento intelectual cognitivo y personal del talento humano de la empresa.
- ❖ Diseñar actividades lúdico-recreativas para todo el personal de la entidad con una realización semestral.
- ❖ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que fortalezcan los valores corporativos, generando una cultura de buen servicio, aportando en valores tales como la responsabilidad y la ética laboral, desarrollando identidad, participación, creatividad y seguridad laboral en los empleados, así como la eficacia y la eficiencia en el desempeño de sus labores.

## 2. RESPONSABLE

La responsabilidad de llevar a cabo esta planeación es la Dirección Administrativa y jurídica con previa autorización de la gerencia junto con todo el personal; por lo que están direccionados a apoyar la organización de todas las actividades relacionadas al proceso.

## 3. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Los funcionarios, contratistas y el núcleo familiar de dichos colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos Girón S.A.S E.S.P.

## 4. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS DE GIRÓN S.A.S E.S.P

- ❖ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por la Dirección Administrativa y Jurídica de la Entidad.





## 5. OBLIGACIONES DE GIRÓN S.A.S E.S.P.

- ♥ Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- ♥ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los funcionarios y contratistas de la Entidad en el Plan.
- ♥ Flexibilizar tiempo, recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- ♥ Divulgar entre todos los empleados, los resultados de la elección de los empleados con más participación y desempeño.
- ♥ Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva y cordial entre trabajadores y dependencias.
- ♥ Brindar una adecuada utilización del tiempo libre.
- ♥ Estimular a los trabajadores de la Entidad, a la participación y consolidación del bienestar institucional, individual y colectivo.

## 6. GENERALIDADES DE GIRÓN S.A.S E.S.P

### MISIÓN

Mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios, por medio de la optimización de los servicios públicos domiciliarios, garantizando el mejoramiento de indicadores de cobertura, calidad y continuidad, trabajando con eficiencia, responsabilidad social y protegiendo nuestros recursos naturales.

### VISIÓN

En el 2024, Girón S.A.S E.S.P., será reconocida por haber mejorado la calidad de vida de sus usuarios, por medio de la optimización y expansión de la infraestructura para la prestación de los servicios públicos domiciliarios, apoyando el desarrollo organizado del municipio.

## 7. DEFINICIONES GENERALES

### BIENESTAR LABORAL

Se define como el estado deseado por el grupo de personas que laboran en una organización, este se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social.





## **PROGRAMA DE BIENESTAR**

Son 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.

## **NECESIDADES**

Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, puesto que son situaciones presentes en el hombre y por estar adheridos a la especie misma se convierten en universales, no solo son carencias si no también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo.

## **NECESIDADES BÁSICAS**

Son aquellas necesidades de las que dispone el ser humano para vivir diariamente, son las cosas que se hacen más necesarias para su sostenimiento y subsistencia (alimentación, vivienda, salud, vestido entre otras).

## **CALIDAD DE VIDA**

Es el óptimo bienestar entre las cinco dimensiones del ser humano: física, emocional, mental, social y espiritual que caracteriza a ciertos grupos sociales y comunidades.

## **MOTIVACIÓN**

La motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planeados.

## **SATISFACCIÓN LABORAL**

Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye; la consideración de la remuneración, tipo de trabajo, relaciones humanas y seguridad.

## **TRABAJO**

Se denomina trabajo a toda aquella actividad que sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica para las labores concretadas.

## **EDUCACIÓN**

Es el proceso continuo de desarrollo de las facultades físicas, intelectuales y morales del ser humano, con el fin de integrarse mejor en sociedad o en su propio grupo, por lo que se conoce como un aprendizaje para vivir.





### **SALUD**

Es un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedades. De un modo amplio; la salud es el estado general de un organismo. También se habla de salud para referirse al estado y funcionamiento de un grupo, institución o actividad.

### **DESARROLLO PERSONAL**

Se refiere al conjunto de técnicas motivacionales y articuladas con principio de psicología, ciencia y espiritualismo, orientadas a ofrecer a las personas herramientas de crecimiento personal, como tal, el desarrollo personal, también conocido como el ámbito editorial como autoayuda y en el terapéutico motivacional como superación o crecimiento personal, le plantea a la persona la toma de conciencia de sí misma, pensamientos, inquietudes, sentimientos y problemas, con el objetivo de que sea capaz de comprenderlos, aceptarlos y dominarlos para su propio provecho profesional o personal.

### **INDICADORES DE CALIDAD**

Son medidas estadísticas basadas en cifras que se utilizan como criterio para juzgar y evaluar el desempeño de una organización, un sistema o un proceso. Los indicadores de calidad de vida tienen dos enfoques que constituyen su objetivo: las condiciones evaluadas independientemente del sujeto y lo subjetivo que están relacionadas con la evaluación o apreciación del sujeto de diferentes condiciones de vida.

## **8. MARCO LEGAL**

### **DECRETO 1567 DE 1998**

Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.

### **DECRETO 1572 DE 1998**

Reglamentó el decreto 1567 de 1998.

### **LEY 100 DE 1993**

Crea el sistema de seguridad social integral para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

### **DECRETO 2504 DE 1998**

Dicta otra disposición y aclaraciones sobre planes de incentivos.

### **LEY 1010 DE 2005**

Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.





## **DECRETO 1072 DE 2015**




Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector del trabajo.

## **9. PLAN DE TRABAJO GENERAL EN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Para el logro y éxito del Plan de Bienestar, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, y que se vean reflejados en la calidad de la prestación de servicio, se desarrollaran los objetivos generados en este plan de actividades a través de las siguientes áreas:

1. Calidad de vida.
2. Clima organizacional.
3. Deporte.
4. Cultural.
5. Recreación.
6. Incentivos.

### **OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO**

-  Lograr la participación en el desarrollo.
-  Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertinencia y satisfacción.
-  Sensibilizar a los funcionarios sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, honestidad, responsabilidad, y dignidad humana que contribuyen con la ética profesional.

### **9.1. CALIDAD DE VIDA**

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el programa de bienestar social e incentivos está enmarcado dentro de la Dirección Administrativa y Jurídica encargada de recursos humanos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores donde se reúnen conceptos de integridad, participación y adecuado uso de los recursos de la empresa de servicios públicos Girón S.A.S E.S.P;

La Dirección Administrativa y Jurídica y la Gerencia, serán los encargados de reunirse de manera periódica, con el propósito de planear, organizar y reglamentar las actividades de acuerdo con las necesidades del diario vivir del entorno laboral de todos los trabajadores y contratistas de la Entidad.

La Dirección Administrativa y Jurídica junto con el líder de Seguridad y Salud en el Trabajo serán los responsables de socializar las actividades y demás, concernientes del plan de bienestar; en la misma medida, se realizarán evaluaciones periódicas







a las actividades, en las cuales se medirá el impacto y la satisfacción de los empleados.

Así mismo, las iniciativas de otros grupos de trabajo de la empresa para realizar actividades que aporten a mejorar el clima laboral y que además involucren recursos económicos, físicos y humanos que se someterá a aceptación por parte de la Gerencia.

Se programarán las reuniones con la Dirección Administrativa y Jurídica con previo consentimiento del jefe inmediato con el fin de no afectar las actividades de la Empresa, con una periodicidad de cada seis meses.

### **ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR**

- 🌱 Talleres con todos los empleados de la empresa de motivación personal y laboral con apoyo de un profesional pedagógico.
- 🌱 Actividades orientadas a la gestión al cambio y liderazgo.
- 🌱 Actividades que desarrollen el trabajo en equipo.
- 🌱 Actividades y salidas pedagógicas.

### **9.2. CLIMA ORGANIZACIONAL**

Una cultura organizacional positiva, propicia una mayor motivación, compromiso y fidelidad por parte de los empleados de la empresa, elementos que son determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de desempeño de Girón S.A.S E.S.P, de esta forma, algunas actividades de bienestar deben estar encaminadas a reconocer el desempeño óptimo del colaborador, satisfacer sus necesidades sociales, recreativas, culturales y psicológicas a nivel individual, como laboral, social y familiar, además, generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de los trabajadores.

### **ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR**

- 🌱 Fomentar mediante actividades lúdicas el reconocimiento de los valores corporativos y mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores.

### **9.3. DEPORTE**

El objetivo general es desarrollar habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario como ser humano; es así como esta actividad, ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los integrantes de Girón S.A.S E.S.P., generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.





Teniendo en cuenta que la calidad de vida de los empleados influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace indispensable implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

#### **ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR**

- Se realizarán actividades tales como torneos deportivos, que propicien la integración de los empleados de Girón S.A.S E.S.P., de carácter totalmente voluntario con previa inscripción y que manifiesten interés en participar en dichos eventos.

#### **9.4. CULTURAL**

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen fomentar el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana convivencia mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

#### **ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR**

- Talleres ocupacionales.
- Actividades de integración en algunas fechas especiales tales como el día de la mujer, día de la madre, día del padre, día de la secretaria, día de amor y amistad, Halloween, entre otras.
- Actividades de cierre de año.

#### **9.5. RECREACIÓN**

La recreación es una herramienta fundamental en las capacidades esenciales de los funcionarios generando espacios de comunicación, trabajo en equipo e interacción que permiten instaurar de manera clara los valores institucionales y personales.

Las acciones y actividades están encaminadas al fomento del sano esparcimiento, la utilización del tiempo libre, la interacción entre los empleados y sus diferentes núcleos familiares a través de metodologías lúdicas y recreativas de interacción de familiar y social entre todos los miembros y grupos de interés de la Entidad.

#### **ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR**

- Invitación e inclusión de todos los empleados en las actividades y celebraciones institucionales.
- Actividades de integración, dentro y fuera del municipio de Girón en donde se pueda compartir y desarrollar un ambiente agradable entre los empleados.
- Caminata ecológica.





## 9.6. INCENTIVOS

- Dirigidos a todos los empleados de planta de Girón S.A.S E.S.P.
- La Entidad, apoyara a todos sus empleados en materia de permisos para acceder a la educación superior y formal.
- Se brindará a los funcionarios fortalecimiento de sus competencias laborales con capacitaciones propias de su desempeño.

## 10. INDICADORES

$$\% \text{ ejecución anual} = \frac{\text{Actividades programadas}}{\text{Actividades ejecutadas}} * 100$$

## 11. BIBLIOGRAFÍA

- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- <https://www.gironsantander.gov.co/Transparencia/Paginas/Planeacion-Gestion-y-Control.aspx>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/planeacion-sectorialinstitucional>

