

**PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS
EMDUPAR S.A. E.S.P. 2025**



EMDUPAR S.A - E.S.P
Empresa de Servicios Públicos de Valledupar



	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 2 de 20

TABLA DE CONTENIDO


1.	Introduccion	¡Error! Marcador no definido.
2.	Marco Normativo	5
2.1.	Objetivo General:	5
2.2.	Objetivos Específicos:	5
3.	Alcance	6
4.	Responsable	6
5.	Definiciones	6
6.	Políticas de Bienestar	8
7.	Cobertura	8
8.	Formulacion del Programa de Bienestar Social	9
9.	Metodologia del Plan	9
10.	Areas de intervencion. -	9
10.1	Área de Protección y Servicios Sociales	10
10.1.1.	Programa de Seguridad Social Integral	10
10.1.2.	Programa de Recreación y Deportes	11
11.	Programa de Educación	14
11.1.	Auxilio Educativo	12
11.2.	Programas De Educación Formal	¡Error! Marcador no definido.
11.3.	Apoyo a hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de empleados públicos e hijos de pensionados, para adelantar estudios de pregrado en universidades con convenio	¡Error! Marcador no definido.
12.	Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios	¡Error! Marcador no definido.
12.1.	Incentivos No Pecuniarios	¡Error! Marcador no definido.
12.2.	Incentivos Pecuniarios	¡Error! Marcador no definido.
13.	Programa de deporte, recreacion y cultura	13
13.1.	Deportes	13
13.2.	Recreacion	¡Error! Marcador no definido.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 3 de 20

13.3. Cultura	14
14. Otros Apoyos y Estimulos a Servidores Publicos Empleados Oficiales Convencionales	14
14.1. Auxilio para funerales de Familiares	15
14.2. Auxilio para Funerales de Empleados.....	15
14.3. Auxilio de préstamos de calamidad doméstica.....	15
14.4. Auxilio Educativo para Trabajadores Oficiales.	¡Error! Marcador no definido.
14.5. Programa con la Caja de Compensación Familiar	¡Error! Marcador no definido.
15. Programa de Preparación de los Prepensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida.....	15
16. Auxilio para montura de lentes.....	17
17. Auxilio por nacimiento de hijos.....	17
Bibliografía.....	24

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 4 de 20

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2025

1. INTRODUCCIÓN

Basados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y teniendo en cuenta las necesidades y la percepción de los servidores públicos, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.


Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son estos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de su equipo de colaboradores, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes institucionales; además propiciará una adecuada cultura, se reafirmarán valores y se creará un buen clima organizacional.

Como puede verse, una buena gerencia de gestión humana favorece la integración al conseguir que todos los miembros de la organización participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos, para todos **los trabajadores oficiales y empleados públicos de EMDUPAR S.A. E.S.P.** que las conforman, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, EMDUPAR S.A. E.S.P. desarrolla el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para el año 2025, promoviendo el desarrollo personal, laboral y familiar **de los trabajadores oficiales y empleados públicos de EMDUPAR S.A. E.S.P.**, logrando así una mayor eficiencia, eficacia en el desempeño de sus funciones, en mejora de su calidad de vida.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 5 de 20

2. MARCO NORMATIVO

La Empresa de Servicios Públicos de Valledupar, siendo una entidad pública, de carácter oficial y teniendo en cuenta que dentro de su planta de personal se encuentra personal vinculado como empleados públicos y trabajadores oficiales, se hace mención a continuación del marco normativo que rige el funcionamiento de la entidad en los temas relacionados con los incentivos institucionales.

- Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículo 13 al 38): Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado (Reglamentado parcialmente por el Decreto 1083 de 2015), junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.” • Ley 909/2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS DE EMDUPAR S.A. E.S.P.


2.1. OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales **de los trabajadores oficiales y funcionario público de EMDUPAR S.A. E.S.P.** para contribuir a su bienestar y motivación, dentro de su entorno laboral y familiar, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.

2. 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo-mente (estilos saludables de vida).
- Facilitar y propender por la integración del talento humano de la Entidad, a través de actividades deportivas y recreativas que redunden en beneficio del ambiente organizacional y la calidad de vida laboral.
- Promover equipos de mejoramiento continuo.
- Propiciar la participación, innovación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción del talento humano de EMDUPAR S.A. E.S.P.
- Sensibilizar en los jefes de cada equipo el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 6 de 20

- Fomentar la participación **de los trabajadores oficiales y empleados públicos de EMDUPAR S.A. E.S.P.** en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de bienestar social.

4. ALCANCE

En este Plan se contemplarán las necesidades de Servicios Sociales, calidad de vida laboral e incentivos **de los trabajadores oficiales y empleados públicos de EMDUPAR S.A. E.S.P.**

5. RESPONSABLE

El Control y vigilancia para la aplicación de este Plan y su correcta ejecución corresponde a la oficina de Gestión Humana y CBS Comité de Bienestar Social.


6. DEFINICIONES

CONCEPTO	DEFINICIÓN
BIENESTAR:	Factores importantes a tener en cuenta en el mejoramiento de la calidad de vida y la satisfacción personal de los trabajadores y su núcleo familiar.
PLAN INCENTIVOS	Programa de premiación al buen rendimiento y excelencia.
CLIMA ORGANIZACIONAL:	Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:	Estudio y aplicación del conocimiento acerca de cómo las personas actúan dentro de una organización.
CONFLICTO:	Desacuerdo en torno a las metas por alcanzar a los métodos a emplearse.
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS :	Estudio y aplicación del conocimiento acerca de cómo las personas actúan dentro de una organización.
ACTIVIDAD :	Grupo de tareas que forman parte de los requerimientos de un puesto o de un proceso.
AUTOEFICIENCIA :	Creencia de que se cuenta con las capacidades necesarias para realizar una tarea, responder a las expectativas del rol y cumplir con una situación difícil sin problemas.
AUTOEVALUACIÓN :	Proceso de pedir a los individuos que identifiquen y comparen sus puntos débiles y sus puntos fuertes.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

CONCEPTO	DEFINICIÓN
ESTILOS DE LIDERAZGO :	Esquema total de las acciones de un líder y como lo perciben sus empleados.
INCENTIVOS :	Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.
INDUCCIÓN	Proceso de conocimiento y sensibilización del cargo, de las funciones y de la entidad de que se objetó al servidor público en el momento de su ingreso como funcionario de la administración pública.
JERARQUÍA DE NECESIDADES :	Filosofía que sostiene que los diferentes grupos de necesidades tienen un orden de prioridad específico entre la mayoría de las personas, de manera que un grupo de necesidades precede a otro en importancia.
EFICACIA :	Grado con el que se logra de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.
EVALUACIÓN DE NECESIDADES :	Diagnóstico de los problemas presentes y de los desafíos futuros que pueden enfrentarse mediante capacitación y desarrollo.
EFICIENCIA :	Relación entre resultados y uso de recursos de manera independiente, aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sientan solidariamente responsable.
ESTRATEGIAS :	Se refiere a tácticas sobre cómo lograr los objetivos propuestos; por consiguiente se refleja en planes, programas y proyectos, opción es o maneras elegidas por la entidad para utilizar sus recursos y dirigir los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, considerando sus propias fortalezas y debilidades y las oportunidades y amenazas que caracterizan su entorno.
NECESIDADES :	Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales; no solo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticas y valores.
NECESIDADES PRIMARIAS :	Necesidades físicas básicas.
NECESIDADES SECUNDARIAS :	Necesidades sociales y psicológicas.
PROGRAMA :	Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo, es también una estrategia de intervención cuyas directrices determinan los medios que articulados gerencialmente, apoyan el logro de uno o varios objetivos de la parte general del plan.
EVALUACIÓN DE NECESIDADES :	Diagnóstico de los problemas presentes y de los desafíos futuros que pueden enfrentare mediante capacitación y desarrollo.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 8 de 20

CONCEPTO	DEFINICIÓN
PROYECTO :	Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de unos objetivos, es también una estrategia de intervención cuyas directrices determinan los medios que articulados gerencialmente, apoyan el logro de uno o varios objetivos de la parte general del plan.
SATISFACCIÓN :	Hace referencia al estado efectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, representa también el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales.
DEBILIDADES:	Ausencia de condiciones internas representadas en recursos humanos, físicos y axiológicos que limitan o dificultan el éxito de la organización, son características internas importantes para la operación de poco desarrollo o inexistentes y que limitan o inhiben el éxito general de una organización.
DESARROLLO PROFESIONAL	Suma de las experiencias, acciones propias y oportunidades del individuo para lograr sus objetivos profesionales.

7. POLÍTICAS DE BIENESTAR

Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a generar espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el sentido de pertenencia y la motivación de cada uno de los funcionarios, direccionado a crear un clima organizacional adecuado.

Se debe propender por alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de brindar programas de protección y servicios sociales **de los trabajadores oficiales y empleados públicos de EMDUPAR S.A. E.S.P** y sus respectivas familias.


Las actividades de Bienestar Social están orientadas al desarrollo de actividades deportivas, culturales y recreativas, que impacten y mejoren la integración personal y laboral.

Las actividades recreativas pueden ser caminatas, excursiones, paseos y otras en las cuales se pueda incluir el núcleo familiar.

8. COBERTURA

Beneficiarios y alcance del programa de bienestar social, acorde con lo establecido por los Decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015 y 051 de 2018, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos **los trabajadores oficiales y empleados públicos de EMDUPAR S.A. E.S.P** y sus respectivas familias. Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 9 de 20

9. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social 2025, se elabora de conformidad con la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016, Derogada por el Artículo 91 de la Resolución 192 de 2020, por la cual se establecen lineamientos del Programa de Bienestar Social é Incentivos para los Empleados Públicos y Libre Nombramiento y Remoción, donde se establecen los criterios para desarrollar los programas de Protección y servicios sociales (deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales, de apoyo para educación formal), y la calidad de vida laboral dirigidas a los funcionarios y sus familias.

Metodología del Plan. Teniendo en cuenta las necesidades de Bienestar de los **trabajadores oficiales y empleados públicos de EMDUPAR S.A. E.S.P**, el equipo de Gestión Humana programó para la vigencia 2025 una encuesta, sobre los programas de Bienestar en los cuales desearían participar, con el fin de conocer las expectativas y prioridades de los colaboradores. (Anexo al final del Plan el modelo de la encuesta) con la participación de todos.

10. METODOLOGÍA DEL PLAN


Teniendo en cuenta las necesidades de Bienestar de los funcionarios y su grupo familiar, se establecieron líneas de acción que inciden en el cumplimiento de la misión institucional, donde es necesario entender que esto se logrará en la misma manera en que generemos condiciones convenientes para el empleado público, el cual es cambiante por su naturaleza y por su campo de acción, de la misma manera entregarle herramientas para enfrentar situaciones del entorno que en cualquier momento pueden incidir en la Institución.

Se hace necesario fomentar actividades que incidan en el refuerzo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, para obtener el fortalecimiento de los valores morales, éticos y principios en los funcionarios quienes con sus actuaciones y comportamientos son los que le imprimen una imagen a la Institución.

10. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. -

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del año 2025 está dirigido a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales de la entidad, elaborado a partir de necesidades que afectan el bienestar del colaborador y el presupuesto asignado, con el fin de fomentar el desempeño laboral.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 10 de 20

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

ÁREA DE INTERVENCIÓN	SUB- ÁREAS
CALIDAD DE VIDA	Clima, cultura y competitividad
	Convivencia institucional
	Incentivos pecuniarios y no pecuniarios
	Preparación Pre pensionados
	Pensionados
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Educación
	Seguridad Social Integral
	Recreación
	Cultura
	Deporte

10.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.


Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, Gestión Humana velará por ofrecer a los trabajadores oficiales y a los funcionarios públicos eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante integración de recre lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la entidad.

10.1.1. Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Gestión Humana a través del profesional de la entidad será el de permitir una acertada

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 11 de 20

coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura:

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores del Departamento y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el departamento junto a la Caja de Compensación Familiar.

EMDUPAR S.A. E.S.P. a través del Grupo de Gestión Humana lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de EMDUPAR S.A. E.S.P, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada colaborador y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carnet y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.


Actividades Sugeridas:

- Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación.
- Asesoría sobre inquietudes de los servicios del Fondo Nacional del Ahorro.
- Coordinación y entrega de los documentos de las diferentes E.P.S, ARL, Fondo Nacional del Ahorro y Caja de Compensación Familiar y que corresponden a la afiliación y certificación de estado activo del funcionario.
- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Semana de la salud.

10.1.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del trabajador, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 12 de 20

Por lo anterior el Grupo de Gestión Humana, busca el mejoramiento de las relaciones del trabajador con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias

- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los trabajadores tienen como hobbies: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.
- Motivar y orientar a los trabajadores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la entidad.


11. PROGRAMAS DE EDUCACIÓN

11.1. Auxilio Educativo: Para los trabajadores con contratos a términos indefinidos que adelanten cursos en instituciones legalmente reconocidas, la Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. reconocerá un auxilio económico establecido (valor determinado) en la convención colectiva vigente pactada entre empresa y sindicato.

11.2. Auxilios Escolares para los Hijos de Los Trabajadores: La empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. cancelara durante el primer año de vigencia un valor establecido en la convención colectiva de trabajadores por cada hijo que el trabajador acredite como estudiante así: (Ver Tabla para estos auxilios en Convención Colectiva Vigente, página 10)

- Prescolar
- Primaria
- Secundaria
- Técnica
- Universitaria
- Especialización

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 13 de 20

12. PROGRAMA DE DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA

12.1. DEPORTES

OBJETIVO

- Fomentar la integración de los empleados públicos de los **trabajadores oficiales y empleados públicos de EMDUPAR S.A. E.S.P** en actividades deportivas.
- Representar a **EMDUPAR S.A. E.S.P** en eventos deportivos institucionales.

ETAPAS

- Motivación.
- Inscripción.
- Conformación de equipos deportivos.
- Reglamentación.
- Programación y ejecución del evento deportivo.
- Premiación deportiva.
- Evaluación del evento deportivo.

Fomentar la participación de los equipos deportivos en torneos. Para cumplir dicho cometido se atenderán los siguientes parámetros:

Se programarán juegos que impliquen el fomento de la salud, la sana convivencia y el desarrollo personal de las respectivas habilidades.


Los participantes contarán con dotación necesaria y con entrenadores contratados, para lo cual la EMDUPAR S.A. E.S.P, deberá apropiar los recursos necesarios.

12.2. RECREACIÓN

- **Programas de entrenamiento físico y mental**

Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos, que propendan por la salud física y mental de los colaboradores y su grupo familiar.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 14 de 20

- **Programa de manualidades y del hogar**

Deberán programarse cursos de cocina, sistemas, inglés, pintura, arte, entre otros.

- **Otras actividades recreativas**

Programar actividades tales como: caminatas ecológicas, salidas turísticas locales, ciclo paseos, que integren el grupo familiar.

12.3.CULTURA

Contribuir a fomentar la cultura como un medio de sensibilización, de esparcimiento y de apreciación de valores artísticos y culturales.

a. Celebraciones especiales: *Día internacional de la mujer*, día del hombre, día de la secretaria, día del niño, día de la madre, día del Servidor Público, día de la familia.

Nota: Cuando las fechas especiales sean un fin de semana o festivo se reprogramará para un día hábil antes o después de la fecha establecida.


b. Otras actividades

- Charlas, conversatorios sobre clima laboral, cultura general, cine, música, literatura, poesía.
- Conferencias en derechos humanos, adolescencia, relaciones de parejas.
- Programa de integración para servidores públicos.

14. OTROS APOYOS Y ESTÍMULOS A SERVIDORES PÚBLICOS EMPLEADOS OFICIALES CONVENCIONADOS

ARTICULO 42. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL CBS: Parágrafo 2; Presupuesto del CBS. La Empresa girara una partida anualmente para los programas de Bienestar social de SINTRAEMSDES Subdirectiva Valledupar, por un valor; equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes, este presupuesto se distribuye sesenta por ciento (60%) para el Subcomité de Deportes y Recreación y el 40% de Arte y Cultura los cuales autorizara automáticamente el sindicato. El presupuesto que debe disponer la Ley para los programas de Bienestar Social de la Empresa, se dispondrá de acuerdo al Programa que apruebe el CBS, incluido el transporte para la integración en familia, que realiza anualmente el CBS.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 15 de 20

14.1. Auxilios funerales para Familiares por muerte de empleado: La Empresa Emdupar' S.A. ESP., pagara en forma inmediata al cónyuge o compañero (a) permanente que se encuentre registrado(a) por el trabajador en la Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P, o a falta de este los hijos, o a falta de todos los anteriores a los padres, un auxilio funerario por muerte del trabajador. Deberá acreditar ante la Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P el parentesco.

14.2. Auxilio Funerario por Muerte de Familiares de Empleados: La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P, pagará al trabajador en forma inmediata un auxilio funerario por muerte de sus padres, hijos, hermanos, cónyuges o compañero (a) permanente que se encuentre registrado (a) como tal en la Empresa EMDUPAR S.A. ESP., deberá acreditar ante la Empresa EMDUPAR S.A. ESP., tal parentesco.

14.3. Fondos de Calamidad Doméstica: La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P, mantendrá un fondo para cubrir Calamidad Domestica por un monto específico y para el segundo año de vigencia este valor se incrementará en un 4%.

14.4. Fondo de Vivienda: La empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., mantendrá un fondo para cubrir solicitudes de préstamos para compra de vivienda, construcción, mejoramiento y liberación de hipoteca de vivienda, a todos y cada uno de sus trabajadores sindicalizados. Por un valor específico y para el segundo año de vigencia este valor se incrementará en un 4%.


14.5. Auxilio para montura de lentes: La Empresa EMDUPAR S.A. ESP, pagara el valor de los lentes cuando estos sean formulados por la EPS a sus trabajadores. Igualmente pagará un auxilio para montura de lentes recetados.

14.7 Auxilio por nacimiento de hijos: La Empresa EMDUPAR S.A. ESP, pagará a sus trabajadores un auxilio por el nacimiento de cada uno de sus hijos.

15. PROGRAMA DE PREPARACIÓN DE LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO O DESVINCULACIÓN ASISTIDA

El objetivo fundamental de la preparación de los pre pensionados es la de contribuir al bienestar y la calidad de vida de los pensionados, el programa debe promover espacios de reflexión para facilitar la toma de decisiones que permita afrontar el retiro del trabajo formal de manera responsable y constructiva a través del **Taller de Preparación para la Jubilación.**

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 16 de 20

La preparación para la jubilación constituye un proceso de información – formación para que las personas próximas a jubilar asuman su nuevo rol en forma positiva, lo cual beneficia a los interesados y a la sociedad en general, manteniendo o mejorando la salud física, psíquica y social de la persona. Contribuye a potenciar en su etapa previa, la prejubilación, una serie de recursos y estrategias para afrontar esta nueva etapa.

Adicionalmente la política de Pre-Retiro Marco propone contemplar acciones contempladas en el Artículo 77 y Artículo 78 de la Convención Colectiva vigente

ARTICULO 77 PLAN DE ACOGIMIENTO A LA PENSIÓN: La Empresa acuerda disponer de un plan de acogimiento a la pensión de ley, individualizado para los trabajadores que ya tienen este derecho, y que se acogieron a la Ley 1821 de 2016, con el fin de bajar el factor prestacional de la gran mayoría de la planta de trabajadores de la Empresa.

ARTICULO 78 PLAN DE RETIRO COMPENSADO HASTA OBTENER EL DERECHO A LA PENSIÓN DE LEY: La Empresa y SINTRAEMSDDES, acuerdan proponer un plan de retiro compensado a los trabajadores que tienen el régimen de retroactividad de cesantías y se encuentre en el retén social según la Ley 790 de 2022, individualizado para los trabajadores que se acojan, quienes saldrán de la Empresa con el salario promedio devengado en el último año, incrementándose anualmente en el porcentaje del IPC con consolidado nacional certificado por el DANE, así mismo, la Empresa le seguirá haciendo los aportes a seguridad social, hasta que el trabajador obtenga la Resolución de pensión, la cual puede ser solicitada por la Empresa o el mismo trabajador, estos beneficios los percibirá el trabajador hasta que percibía la primera mesada de pensión de ley.

Por lo que es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores públicos por desvinculación definitiva de la vida laboral.


Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación.

Actividades Sugeridas:

Programas de retiro en los cuales se tomen en cuenta los siguientes aspectos involucrados en la desvinculación:

Aspectos emocionales: Dentro de los que se cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada servidor (autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 17 de 20

Aspectos financieros: Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.

Aspectos familiares: Hacer consciente a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieren que ver con lo familiar y que se viesen afectados.


De acuerdo a lo anterior, la propuesta formativa comprende acciones en las que interactúan el ser físico, el racional, social, económico y trascendente el desarrollo de estas dimensiones se propone trabajar a través de las temáticas que se describen a continuación:

SER TRANSCENDENTE	<p>El trabajo estará orientado hacia el crecimiento personal a través del desarrollo de temáticas, como adaptación al cambio, autoestima, mitos y realidades de la jubilación entre otras, de acuerdo a las necesidades del grupo.</p> <p>Temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Presentación de los asistentes <input type="checkbox"/> Identificación de expectativas <input type="checkbox"/> Significado y definición de la jubilación <input type="checkbox"/> Etapas de la Jubilación <input type="checkbox"/> Preparación para el cambio
SER RACIONAL	<p>Fundamentos Proyecto de Vida. Los fundamentos del Proyecto de Vida buscan que el funcionario evalúe y redefina su proyecto de vida de manera que visualice un futuro de acuerdo a sus condiciones personales, fortalezas, oportunidades, intereses y competencias. En el Proyecto de Vida se concretan ideas para hacerlas realidad aún antes del retiro de los funcionarios de la entidad.</p> <p>Temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hitos de la vida pasada. <input type="checkbox"/> Análisis del presente, pasado y futuro como elementos relacionados <input type="checkbox"/> Valorar la satisfacción con la vida en general y en algunas dimensiones <input type="checkbox"/> Identificar planes y proyectos: hitos de la vida futura <input type="checkbox"/> Manejo del tiempo actual y futuro.
SER FÍSICO	<p>Esta esfera busca reforzar el concepto de vida saludable acercando al participante a la práctica de hábitos que conlleve al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud personal y familiar. La esfera trabaja en dos aspectos fundamentales</p> <p>Ejercicio Físico</p> <p>Temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mantenimiento físico y calidad de vida <input type="checkbox"/> El ejercicio y su efecto en el envejecimiento activo

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>


	<p>Nutrición Temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nutrición en los adultos <input type="checkbox"/> Guías alimentarias <input type="checkbox"/> Etiqueta nutricional <input type="checkbox"/> Repasando la importancia de una alimentación balanceada <input type="checkbox"/> Algunas recomendaciones
<p>SER ECONÓMICO</p>	<p>Administrando los recursos: Esta esfera busca fortalecer las competencias en la administración de los ingresos, los ajustes y reorientación de los recursos familiares.</p> <p>Temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Análisis de recursos <input type="checkbox"/> Determinación de prioridades en gastos <input type="checkbox"/> Optimización de ingresos <input type="checkbox"/> Análisis de riesgos <input type="checkbox"/> Mercadeo doméstico <p>Emprendimiento: El objetivo es ofrecer a los participantes un espacio para el aprendizaje y la aplicación de conocimientos para la innovación, desarrollando competencias como liderazgo, capacidad de ver oportunidades de negocios, creatividad, perseverancia y tolerancia al riesgo que permita transformar una idea, en un proyecto de negocios.</p> <p>Temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> El espíritu emprendedor <input type="checkbox"/> Objetivos del emprendimiento. <input type="checkbox"/> Proceso de Emprendimiento. <input type="checkbox"/> Los cuatro pasos del Emprendimiento (Visión, estrategia, plan y acción). <input type="checkbox"/> La importancia de ser emprendedor. <p>Creación de empresas: El objetivo fundamental es proporcionar la orientación necesaria para la creación de empresas, haciendo uso de las habilidades y competencias, que permitan identificar las necesidades del mercado y la viabilidad del nuevo proyecto.</p> <p>Fase 1. Temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Antecedentes de emprendimiento en Colombia... por qué fracasan las empresas. <input type="checkbox"/> El pro y el contra de generar empresa en el país. <input type="checkbox"/> El perfil del nuevo empresario. <input type="checkbox"/> Las industrias que necesita el mercado. <input type="checkbox"/> Las 14 megas tendencias de desarrollo empresarial e intelectual en el mundo. <input type="checkbox"/> Aterrice su idea de negocio.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
Jefe de Gestión Humana	Jefe Gestión de Planeación	Gerente

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 19 de 20

SER SOCIAL	<input type="checkbox"/> Que es un plan de negocios y como desarrollarlo: <input type="checkbox"/> Direccionamiento estratégico del negocio: <input type="checkbox"/> Análisis del mercado <input type="checkbox"/> Factibilidad técnica y administrativa. <input type="checkbox"/> Viabilidad financiera. <input type="checkbox"/> Análisis DOFA del nuevo negocio Fase 2. Temáticas: <input type="checkbox"/> Concepto de empresa y tipos de sociedades. <input type="checkbox"/> Fuentes de financiación de la nueva empresa. <input type="checkbox"/> Formalización e inscripción de nuevo negocio. <input type="checkbox"/> Que son los costos y tipos de costos. <input type="checkbox"/> La empresa y las ventas. <input type="checkbox"/> Mercadeo Vs. ventas <input type="checkbox"/> Los proveedores y las compras
SER SOCIAL	<p>Considerando a la familia como soporte emocional y como red más cercana que tiene el trabajador, esta esfera identifica las características de la familia, los cambios y ajustes propios del curso de la vida y del impacto que tiene en la familia, el retiro del trabajador de la empresa por derecho a la pensión.</p> <p>Temáticas</p> <input type="checkbox"/> Concepto de la familia <input type="checkbox"/> Ciclo de vida familiar <input type="checkbox"/> Familia y jubilación <input type="checkbox"/> Roles familiares
<p>METODOLOGÍA: Las actividades propuestas podrán tener la siguiente metodología:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seminario-taller, en donde se podrán desarrollar con metodología de conferencia, dinámicas y trabajo individual. 2. El programa de Pensionados debe contar con un equipo de profesionales interdisciplinario para el desarrollo de las temáticas propuestas. 3. Al finalizar cada temática se aplicará un formato de evaluación sencillo y fácil de llenar por cada uno de los participantes, que permite valorar la acción del docente, la organización del evento y finalmente se hace una auto valoración. 4. Los resultados obtenidos en los formatos mencionados, serán presentados en un informe final. 	

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-GT-05
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión: 06-14-05-2024
		Página 20 de 20

BIBLIOGRAFÍA

Con el fin de conocer con más claridad, los contenidos y cobertura de los planes de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, así como de tener bases que fundamenten el diseño de estos planes acorde con las necesidades organizacionales e individuales de los docentes y directivos docentes, se recomienda la consulta y aplicación de los siguientes documentos y estudios de diagnóstico:

Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)

Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>)

Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf>)

Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf)

Guía de intervención en Cultura, Clima y Cambio del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/guia_de_intervencion%20en%20cultura,%20clima%20y%20cambio%20organizaiconal.pdf).

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
JORGE ENRIQUE TARAZONA TORRES	RAÚL VILLEGAS OCHOA	JOSÉ LUIS PALOMINO LÓPEZ
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>