



Empresa de Seguridad del Oriente
ESO Rionegro S.A.S.





PLAN DE BIENESTAR LABORAL, CAPACITACION E INCENTIVOS 2022

CONTENIDO

- 1. PRESENTACION**
- 2. OBJETIVO**
 - 2.1. Objetivo General.
 - 2.2. Objetivos Específicos
- 3. BENEFICIOS**
- 4. ALCANCE**
- 5. DEFINICIONES**
- 6. DIMENSIONES DE INTERACCION**
 - 6.1 Dimensión física
 - 6.2 Dimensión intelectual
 - 6.3 Dimensión social-laboral
 - 6.4 Dimensión afectiva
 - 6.5 Dimensión espiritual
- 7. METODOLOGÍA**
- 8. PROGRAMAS**
 - 8.1 Programas de formación y capacitación
 - 8.2 Programas de Recreación Y deporte
 - 8.3 Programa de Celebraciones
 - 8.4 Programa de integración
 - 8.5 Programa de incentivos
- 9. INDICADORES DE GESTION**
- 10. SEGUIMIENTO**
- 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar Laboral, capacitación e Incentivos de la Empresa de Seguridad del Oriente – ESO Rionegro S.A.S, es un documento mediante el cual se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2022, en la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad humana y el aporte al bienestar social del ciudadano, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor y el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, aumentando con ello la satisfacción laboral, mediante el mejoramiento del clima organizacional lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación. Basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores.

Así mismo, se busca dar cumplimiento a la línea estratégica 1. ESO Con Excelencia Operacional Y Administrativa, con enfoque en Gestión del Talento Humano E Innovación, Programa 2 Desarrollo humano equitativo y sostenible, Sub- programa 3. Bienestar laboral, para optimizar integralmente la capacidad operativa y administrativa para la prestación de los servicios de la empresa, fortaleciendo las competencias del talento humano para el desarrollo e innovación en la oferta de valor.

Se articula a los ejes temáticos definidos como son:

- ✓ **Gestión del conocimiento y la innovación:** Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y trabajadores. El Manual Operativo del MIPG dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.
- ✓ **Creación de valor público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano brindando servicios con calidad y así construir se construya confianza.
- ✓ **Transformación digital:** Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, Hacer más fácil la vida de los ciudadanos y su interacción con el Estado mediante el uso de tecnologías digitales.

- ✓ **Probidad y ética de lo público:** Reconocimiento de la integridad del ser, que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades; desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales.

OBJETIVO DEL PLAN

Este Plan está orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida, la exaltación de la dignidad humana, fomento de una cultura organizacional que se manifieste en un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la entidad, e igualmente elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identificación con el servicio que presta la empresa.

- Promueve la atención integral al servidor y propiciar su desempeño para que contribuya a una mayor productividad y el desarrollo de áreas de intervención que hacen parte del ser y el deber ser.
- Fortalece el trabajo en equipo
- Medición del clima laboral
- Evaluaciones de desempeño

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana ofreciendo actividades y programas recreativos, culturales, de formación y capacitación, así como otorgar incentivos y reconocimientos por el buen desempeño orientado a la excelencia, a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S. – ESO Rionegro S.A.S.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la ESO y de sus familias, a través de actividades que fortalezcan el clima organizacional de la empresa.
2. Favorecer las condiciones en el ambiente de trabajo, que apunten al desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores de la Empresa, así como la eficacia, la eficiencia en su desempeño.
3. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores, para generar actitudes favorables frente al servicio y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
4. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura del servicio que privilegie la responsabilidad social y ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad
5. Garantizar un clima organizacional agradable y de sinergia para los servidores de la empresa, que garantice procesos comunicacionales internos y externos asertivos y coherentes.
6. Permitir a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.

3. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar Laboral, capacitación e Incentivos de la Empresa de Seguridad del Oriente – ESO Rionegro S.A.S está dirigido a todos los servidores públicos de la Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S. – ESO Rionegro S.A.S., para que disfruten de todas las actividades a nivel cultural, incentivos, deportivo y recreativo y aquellos de capacitación y formación con el fin de lograr la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y el trabajo eficiente y eficaz de todos.

4. ALCANCE

De conformidad con la Ley 909 de 2004, reglamentado por el Decreto 1083 de 2015, los programas de Bienestar Laboral deben organizarse a partir de las iniciativas de los empleados, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales del empleado y de su grupo familiar, el mejoramiento de su nivel de vida, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad de la entidad en la cual labora.

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar laboral todos los empleados de la Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S. – ESO Rionegro S.A.S., y sus familias en los casos que para ellos se definan, caso Día de la Familia Ley 1857/26/07/2017.

El bienestar laboral deberá entenderse como la búsqueda de la calidad de vida en general, es por ello que la recreación debe actuar como un instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación tendientes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de mayor socialización y desarrollado integral.

Con la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo integral de los servidores, se generan actitudes positivas frente al desempeño o a la actividad que realiza en la empresa y al mejoramiento continuo en la prestación del servicio a la comunidad, así como el desarrollo de los valores organizacionales generando compromiso con la institución y sentido de pertenencia.

Además, se realizarán actividades orientadas a la formación y capacitación como al otorgamiento de incentivos no pecuniarios, para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar a los servidores de la empresa en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El Plan de Bienestar Laboral, capacitación e Incentivos de la Empresa de Seguridad del Oriente – ESO Rionegro S.A.S, se diseña teniendo en cuenta los diferentes ejes, dimensiones y necesidades de los servidores, con el fin de generar cambios en las relaciones personales y laborales y tiene las siguientes ventajas:

- Genera sentido de pertenencia, cultura del servicio.
- Compromiso e identificación de los servidores con los valores, principios y objetivos institucionales.

- Fortalece la integración de los servidores, al igual que su familia en la cultura organizacional.
- Mejora y desarrolla las competencias de los servidores para un adecuado servicio
- Recompensa el desempeño efectivo de los servidores, reconocimiento de los logros, los desempeños en el nivel de excelencia.

5. DEFINICIONES

BIENESTAR: El bienestar es “un proceso activo de toma de conciencia y de aprender a tomar decisiones saludables”. Bienestar significa algo más que simplemente no estar enfermo, sino que se centra en mantener tu cuerpo y mente en buen estado para que este se ejecute de manera más eficiente y permanezca así por más tiempo. El bienestar verdadero es proactivo, reconoce que tiene necesidades mentales, físicas y sociales que operan en la funcionalidad superior.

BIENESTAR LABORAL: Es un proceso permanente, orientado 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 como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

BENEFICIOS: Define todo aquello que es bueno o resulta positivo para quien lo da o para quién lo recibe, entiéndase como un beneficio todo aquello representativo del bien, la cuestión enmarca una utilidad la cual trae consecuencias positivas que mejoran la situación en la que se plantean las vicisitudes o problemas a superar.

ESTÍMULOS E INCENTIVOS: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los empleados, directivos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener resultados en su labor.

SALARIO EMOCIONAL: Se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el empleado puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar e impactar de forma positiva la imagen que tienen los empleados sobre el clima organizacional e incrementar su productividad, así como satisfacer las

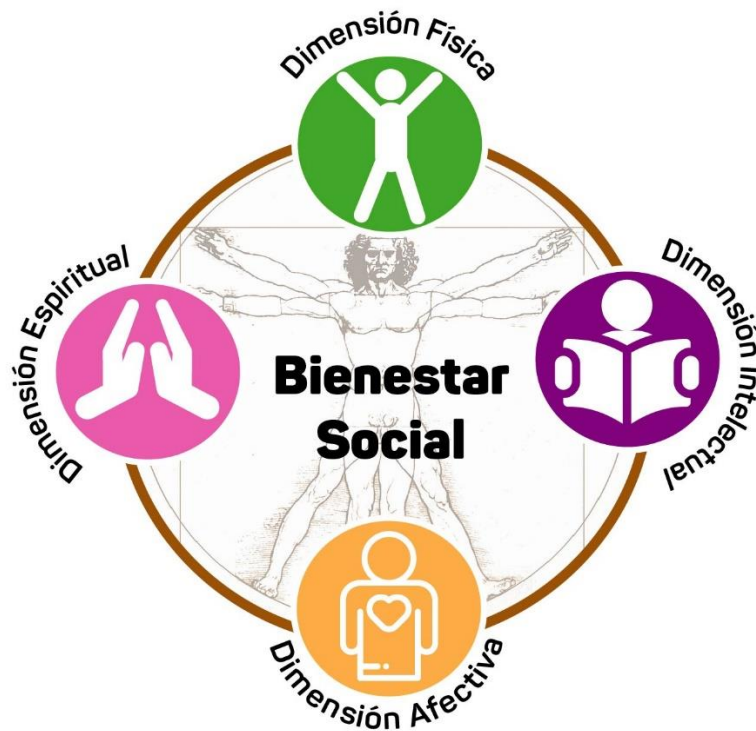
necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

INCENTIVOS: Es un estímulo que tiene como objetivo motivar a los empleados, incrementar su bienestar, mejorar el rendimiento.

SISTEMA DE INCENTIVOS: Son aquellos que se conceden dependiendo del esfuerzo de una persona y no del tiempo que esa persona ha permanecido en la Empresa. Estos incentivos son otorgados de forma grupal o individual y permiten que el trabajador desempeñe mejor su función.

6. DIMENSIONES DE INTERVENCIÓN

Para la vigencia 2022, el plan se propone a partir del abordaje de cinco dimensiones, entendiendo que el ser humano es un ser en relación con los demás, un conjunto de fortalezas, cargado de demandas y necesidades que pueden ser satisfechas a partir de un programa completo y estructurado así:



6.1 Dimensión Física

Supone el cuidar el cuerpo, comer correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente.

Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Hacen parte actividades como:

- Campeonatos deportivos
- Actividades recreativas, caminatas ecológicas
- Pausas activas, ciclo paseos
- Acondicionamiento físico, clase de baile, yoga
- Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2 Dimensión intelectual

Los conocimientos y alcances logrados por el aprendizaje se deben a la superación personal por querer aprender, buscar las fuentes de conocimiento y lograr mucho más en la vida. De esta dimensión hacen parte actividades como:

- Talleres de formación y capacitación en competencias blandas
- Capacitaciones en temas técnicos que refuercen las labores
- Talleres y conferencias

6.3 Dimensión Social-Laboral

Hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. En esta dimensión se tienen en cuenta actividades como:

- Programas de motivación e integración
- Programas de aprovechamiento del tiempo libre.

- Integración en días especiales.
- Cumpleaños.
- Actividades culturales
- Día de la familia
- Ciclo paseo y caminata ecológica

6.4 Dimensión Afectiva

Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación con cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando sentido a su propia vida, sentimientos y emociones. Hacen parte actividades como:

- Conferencias y talleres de comunicación asertiva, manejo de las emociones
- Atención psicológica
- Encuentros motivacionales.

6.5 Dimensión Espiritual

Hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la conduce a dotar de sentido y propósito a las propias acciones y existencia, sean cuales sean las condiciones externas, lo que significa aprender cómo encontrar disfrute en la experiencia cotidiana; a contar con un sistema de valores y con el compromiso de aplicarlos; a centrarse en algo que se va más allá de uno mismo, esto es, a trascender el uso del propio potencial creativo; a la contemplación de la vida y a aprovecharla de acuerdo con las propias aspiraciones y convicciones y las del grupo al que se pertenece. Incluye realizar las prácticas asociadas a la fe, la creencia o los valores morales como:

- Navidad
- Acompañamiento por luto

- Acompañamiento en enfermedad o calamidad

7. METODOLOGIAS – ESTARATEGIAS

El Plan de Bienestar Laboral, capacitación e Incentivos de la Empresa de Seguridad del Oriente – ESO Rionegro S.A.S, se llevará a cabo durante el año 2022, y fue elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de los servidores teniendo como insumos los siguientes:

1. Necesidades específicas manifestadas por los jefes y por los servidores
2. Resultados de clima organizacional año 2021
3. Presupuesto destinado por la entidad para el bienestar Social
4. Normatividad vigente
5. Se trabajará de manera conjunta con el área de planeación y el profesional de seguridad y salud en el trabajo para realizar actividades.
6. Se hará seguimiento al cumplimiento del Plan cada tres meses, elaborando informe de avance y cumplimiento por parte del profesional en gestión humana.

8. PROGRAMAS

Para el cumplimiento del plan se han definido 5 programas y actividades para su cumplimiento así:

8.1 PROGRAMAS DE FORMACION Y CAPACITACION

Está orientado al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Las actividades serán las siguientes:

- Inducción y reinducción
- Formación en clima laboral y solución de conflictos internos
- Capacitación en supervisión e interventoría de contratos
- Taller motivacional de coaching
- Formación inteligencia emocional
- Capacitación en trabajo en equipo
- Capacitación área financiera
- Capacitación área administrativa
- Capacitación área jurídica
- Capacitación área alumbrado publico
- Capacitación área técnica

8.2 PROGRAMA RECREACION Y DEPORTE

La recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor público, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo. Las actividades que se realizarán son las siguientes:

- Rumba aeróbica, yoga, baile
- Día de la familia
- Torneo deportivo
- Caminata ecológica

8.3 PROGRAMA DE CELEBRACIONES

Permite lograr que la organización tenga un ambiente laboral sano, el personal motivado y con calidad de vida laboral, lo cual se refleja en una mayor productividad, eliminando la resistencia al cambio, minimizando prevenciones, negativismo y otras actitudes que afectan las relaciones con los demás. Las actividades que se realizarán son las siguientes:

- Decoración cumpleaños y entrega souvenir institucional personalizado
- Entrega de souvenir o rosa), con tarjeta por el día internacional de la mujer
- Entrega chocolatina más tarjeta por el día de San José - día del hombre
- Entrega de souvenir, detalle, día de la madre
- Souvenir, detalle, día del padre
- Entrega souvenir día colaborador ESO RIONEGRO
- Halloween- Souvenir para los hijos de los servidores

8.4 PROGRAMA DE INTEGRACIONES

Fomenta que los servidores se interrelacionen, se conozcan e intercambien, conocimientos, experiencias y en dialogo agradable para lograr que se valoren y respeten en toda su integralidad no sólo por sus conocimientos sino por sus valores. Las actividades que se realizarán son las siguientes:

- Reuniones de Gerencia
- Ciclo paseo
- Amor y amistad y descubrimiento amigo secreto
- Bienvenida la navidad
- Cena Navideña

8.5 PROGRAMA DE INCENTIVOS

Tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño o exaltación de los valores de los servidores, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad. Se otorgarán incentivos pecuniarios y pecuniarios así:

- Acompañamiento espiritual para pronta recuperación por enfermedad y pérdida de un familiar: entrega de tarjeta, condolencias, flores, o vela personalizada
- Entrega de souvenir o detalle de reconocimientos al personal en cada reunión de gerencia.
- Entrega de bono redimible en establecimiento de comercio, día de la Secretaría
- Disfrute de medio día libre por cumpleaños

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO:

- Trabajo en equipo y liderazgo
- Curso Administración de Riesgos
- Atención a la ciudadanía o grupos de interés.
- Estrategia de Gobierno en Línea

PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

- Ley 1712 del 2017 - Ley de Transparencia del derecho de acceso a la información pública
- Capacitación Código de Integridad.
- Conflicto de intereses.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

- Curso de alturas
- Capacitación sobre Gestión Documental
- Inducción y reinducción

TRANSFORMACIÓN DIGITAL:

- Políticas de Seguridad informática
- Manejo de correo electrónico
- Gestión y Manejo de Herramientas de Teams

9. INDICADORES DE GESTIÓN

El área de Gestión Humana tiene como objetivo medir el cumplimiento de las actividades programadas con las actividades ejecutadas, y así contar con una metodología de medición de la percepción de los programas y del impacto de los mismos, a través de la realización de una encuesta que nos permiten evidenciar cuál es la satisfacción del personal frente a los programas que se ofrecen.

10. SEGUIMIENTO

Se realizará seguimiento a las diferentes actividades realizadas a través de las evaluaciones y soportes de asistencia a las mismas, así como las evidencias y los informes productos de las actividades desarrolladas en cumplimiento de la ejecución del Plan de Bienestar Laboral, capacitación e Incentivos de la Empresa de Seguridad del Oriente – ESO Rionegro S.A.S y a través de la oficina de Control Interno.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma de actividades está diseñado para que mes a mes se realicen actividades que apunten al fortalecimiento y mejora del clima laboral diseñando e implementando situaciones en el cual los servidores se sientan escuchados, motivados y valorados, por medio de incentivos y actividades de bienestar laboral. Ya que los buenos equipos acaban por ser grandes equipos cuando sus integrantes confían uno en los otros lo suficiente para renunciar al “YO” por el “NOSOTROS”.

Elaboró: Erika Galeano – Profesional de Gestión Humana

Revisó: Aldemar Arbeláez Gallo – Subgerente Administrativo y Financiero

Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño