

# Plan de Bienestar Integral e Incentivos 2024

Bienestar Integral

Dirección Administrativa

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P.



LA CEJA NUESTRO  
**COMPROMISO**  
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL



SC-CER731026



SA-CER731029



OS-CER731030



Nit: 811.009.329-0  
Teléfono: 604 553 77-88  
Punto CIEM – Calle 20 # 22 – 05  
Email: [esplaceja@eppdelaceja.gov.co](mailto:esplaceja@eppdelaceja.gov.co)  
[www.eppdelaceja.gov.co](http://www.eppdelaceja.gov.co)  
f t i y | @eppdelaceja

## Introducción

El Plan de Bienestar Integral e Incentivos para los servidores públicos de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P, es un documento que se encuentra enmarcado en la normatividad aplicable, regulando el fortalecimiento de las condiciones laborales, teniendo como eje fundamental el Talento Humano. Este plan contempla los proyectos y actividades que contribuirán en la vigencia 2024, al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales a través del diseño e implementación de actividades de equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y de transformación digital.

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. se encuentra comprometida con el bienestar de todos sus colaboradores. Para este año se implementará el Plan de Bienestar Social e Incentivos, enfocado en las necesidades propias de sus servidores públicos.

Así mismo, se busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad, generando espacios de integración y convivencia; aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la Entidad como en cada uno de los servidores públicos, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. De la misma manera, el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

El plan de Bienestar Social e Incentivos se encuentra alineado con la dimensión de Talento Humano de MIPG ofreciendo las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Empresas Públicas de La Ceja E.S.P.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta cualquier entidad del Estado, por lo tanto, es considerado como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El Talento Humano en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con el trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional.

## Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Empresas Públicas de La Ceja E.S.P, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados de la Entidad.

## Objetivos específicos

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del plan de capacitación en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Direccionar el Plan de Capacitaciones frente a las falencias identificadas para generar mejoramiento y cumplimiento de los indicadores de la Entidad.
- Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia.

## Marco normativo

- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las Políticas de Bienestar Social.

**Artículo 22. Áreas de Intervención.** Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

**Área de Protección y Servicios Sociales.** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

**Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.



Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 29. Planes de Incentivos.** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

- **Ley 909 del 23 de 2004, parágrafo del Artículo 36.** Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- **Resolución 795 de 2010 Por la cual se adopta el reglamento para los planes y programas de Capacitación y Estímulos de la Corporación.** Clases de incentivos...
- **Decreto Único Reglamentario del sector de función pública 1083 de 2015.** Programas de estímulos. Con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**Artículo 2.2.10.2** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- I. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- II. Artísticos y culturales.
- III. Promoción y prevención de la salud.
- IV. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades
- V. Promoción de programas de vivienda

**Artículo 2.2.10.7** Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:



- I. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- II. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- III. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- IV. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- V. Fortalecer el trabajo en equipo.
- VI. Adelantar programas de incentivos.

- **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Título 5, administración de personal y situaciones administrativas de los empleados públicos de las entidades de los órdenes nacional y territorial.
- **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2018.** Carta de navegación de la política de talento humano. Orienta sus actividades desde un enfoque estratégico al logro de resultados y así contribuir a la creación de valor público.
- **Ley 1952 de 2019** “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, artículo 37.
- **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades sostenibles 2020- 2022 El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP),** a través de la Dirección de Empleo Público, es la entidad responsable de formular la política pública y los lineamientos en materia de empleo público y de gestión estratégica del talento humano con miras a contribuir a la productividad, la eficiencia administrativa y la generación de valor público Directrices emanadas del DAFP para la elaboración de los planes de bienestar social de las entidades del sector público, entre otras.

## Programa de incentivos

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. se interesa por promover el bienestar laboral y familiar de los funcionarios a través de estrategias alineadas a la política organizacional, los objetivos misionales y la visión de la empresa.

**Objetivo:** Desarrollar actividades y eventos que favorezcan el bienestar laboral y familiar de los funcionarios de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P., propiciando el aprendizaje, el crecimiento personal y las habilidades para la vida que fomentan un excelente desempeño laboral, una cultura organizacional con ética, valores y una sana convivencia familiar.

### EDUCACIÓN

Dentro del Plan de Incentivos se halla inmerso el “reconocimiento individual de los servidores por su desempeño excelente, los cuales son de carácter no pecuniario, tales como: reconocimientos públicos, programas de turismo social, etc”, acogiéndonos a la normatividad legal vigente en el artículo 69 del decreto N°1227 de 2005 en el cual se dispuso que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados públicos, y que dichos estímulos se implementarán a través de Bienestar Social Laboral. Así mismo en el artículo 75 del Decreto N° 1227 de 2005, se establece que las entidades deben mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral, y adelantar programas de incentivos.

Por lo anterior, se debe considerar el sistema de capacitación y formación para el personal liderado por la Dirección Administrativa, entendiéndose por:

**EDUCACIÓN FORMAL:** Se entiende por educación formal, aquella que se imparte en establecimiento educativo aprobado, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducentes a grados y títulos. La educación definida como formal, no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación.

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. buscando alternativas académicas a fin de promover y motivar a los funcionarios que aún no terminan la básica primaria y

secundaria, para que continúen y culminen sus estudios, se ha acogido al programa de alfabetización de la Universidad Católica de Oriente y la Caja de Compensación Familiar –COMFAMA.

Esta es una estrategia para la validación de la primaria y el bachillerato dirigida principalmente a personas que, por su condición vulnerable, desplazada, laboral, o desescolarizada, no pudieron culminar sus estudios.

Esta formación se realiza por ciclos lectivos especiales integrados (CLEI). Cada uno tiene una duración de 400 horas (10 horas semanales).

Se realiza en algún espacio de la empresa o en lugares que puedan gestionarse con las administraciones municipales, con grupos de mínimo 25 personas.

Este programa aplica para trabajadores afiliados TA y TB, cónyuges y/o compañeros (as) permanentes, o hijos beneficiarios del subsidio extra-edad para el sistema educativo.

Para activar este programa se deben seguir los siguientes pasos:

- Identificar el interés en las empresas afiliadas a La Caja para acceder al programa de alfabetización.
- Diligenciar el formato de inscripción de los participantes.
- Acordar con la empresa el lugar dónde se desarrollarán las jornadas. Gestionar espacios en el municipio si es necesario.

Este programa se desarrolla a través de la Universidad Católica de Oriente, la cual cuenta con un equipo de tutores capacitados y entrenados para ello.

## Etapas del proceso

**Etapa 1:** caracterización de los beneficiarios y la aplicación de la prueba de saberes previos o prueba de entrada, que permita determinar el nivel de conocimiento que tienen los estudiantes.

**Etapa 2:** proceso de formación en cada zona focalizada de los tutores que apoyarán la implementación.

**Etapa 3:** inicio de clases y entrega de materiales educativos. Estos son dos textos mediadores escritos, uno en matemáticas y otro en lecto-escritura.



## Sistema de CLEI: Ciclos Lectivos Especiales Integrados

<b>CLEI I</b>	Grados 1 a 3 de primaria Lectura y matemática
<b>CLEI II</b>	Grados 3 a 5 de primaria Lengua castellana, ciencias naturales, ciencias sociales, Desarrollo humano integral.
<b>CLEI III</b>	6 y 7 de Básica secundaria Matemática y biología aplicada
<b>CLEI IV</b>	8 y 9 de Básica secundaria Proyecto escritura, matemática, biología e inglés aplicado
<b>CLEI V</b>	Grado 10 Proyecto escritural, Informática, matemática, biología e inglés
<b>CLEI VI</b>	Grado 11 Proyecto escritural, Informática, matemática, biología e inglés

## CRÉDITOS PARA ESTUDIO

Empresas Públicas de la Ceja E.S.P., destinará anualmente una partida presupuestal por valor de treinta y cinco millones de pesos **(\$35.000.000)** para Fondo Educativo, con el fin de posibilitar a todos los Servidores Públicos vinculados a la Empresa, su cónyuge o compañera permanente cuya unión sea superior a dos años y a sus hijos legalmente reconocidos, el otorgamiento de crédito para la iniciación o culminación de sus estudios técnicos, tecnológicos o profesionales. El establecimiento educativo en el que esté matriculado deberá estar debidamente aprobado por el Ministerio de Educación Nacional. Este crédito se realizará al 0% de interés. El Comité de Bienestar Laboral será el encargado de analizar las solicitudes y aprobar los créditos.



## CALIDAD DE VIDA LABORAL

El programa de Bienestar Integral Laboral busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, tanto en su entorno social, personal, profesional mejorando su calidad de vida y de sus familias, además, permite el equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo. A mayor sensación de bienestar, mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones, por eso para Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. se convierte en uno de los principales ejes de la Empresa; por lo cual, es necesario diseñar diferentes actividades que contribuyan a lograr este propósito, entre ellas:

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES Y EVENTOS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL											
ACTIVIDAD O EVENTO	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
INDUCCIÓN REINDUCCIÓN "EPPP"											
DIA DEL NIÑO											
DÍA DEL FUNCIONARIO											
DÍA DE LA FAMILIA (Incluye detalle para la familia)											
JORNADA DE RECONOCIMIENTO											
INTEGRACIÓN DE FIN DE AÑO											
NOVENA NAVIDEÑA											
FECHAS ESPECIALES: Cumpleaños, día de la mujer, día del hombre, día del niño, día de la madre, día del padre, amor y amistad, reconocimiento a											



profesionales en su día, etc.											
<b>EVENTOS EXTRAORDINARIOS:</b> Matrimonios, nacimiento de hijos, graduaciones, despedidas de funcionarios, defunciones, decoración navideña sede principal, entre otros.											
<b>PLAN DE ACCIÓN DE CONVIVENCIA LABORAL</b>											

### INCENTIVO POR CUMPLEAÑOS

Desde el Programa de Bienestar Social Laboral a cada funcionario por motivo de su cumpleaños le será entregado un souvenir, además se otorgará un día compensatorio con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia. (Vigencia de 1 mes).

### BOLETINES INFORMATIVOS

Los boletines internos contendrán información de interés para todo el personal, saludo especial de la gerencia, avances e información de las diferentes áreas, fechas y celebraciones especiales, recomendaciones para el autocuidado y el bienestar personal; esto encaminado a generar mayor cercanía de los funcionarios con la empresa aumentando el reconocimiento y sentido de pertenencia.

### DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA A PENSIONADOS

El Programa para Prejubilados de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. tiende no solo a preparar al individuo para su retiro laboral, sino también para afrontar una serie de cambios, que inciden en su vida cotidiana y cuyo manejo dependerá de la postura que cada quien asuma frente a la evolución del ciclo vital y su devenir de experiencias, nuevos retos y realidades; convirtiéndose en una estrategia de

prevención frente a los riesgos psicosociales propios de esta etapa de la vida laboral.

Desde la oficina de Bienestar Integral, Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL se brindará acompañamiento a los funcionarios en proceso de desvinculación por jubilación a través del programa “DEJANDO HUELLA EEP de La Ceja”. Igualmente, se diseñará plan de acción para mitigar los riesgos psicosociales que puedan derivarse de la desvinculación laboral.

## FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Los programas de capacitación de personal son un elemento fundamental de cualquier empresa. Todas necesitan contar con los mejores profesionales, apoyarles en su desarrollo y dotarles de las herramientas y habilidades necesarias para desempeñar mejor su trabajo.

Los beneficios de poner en marcha programas de capacitación de personal son numerosos. Por un lado, se consigue así atacar las carencias dentro de la organización, logrando mejores resultados para el conjunto de la compañía. Por otro, contar con buenos programas de capacitación de personal es una forma de atraer y retener talento, de mejorar el ambiente laboral y de asegurarte de que tus empleados siguen progresando en sus carreras.

Dentro del plan de formación y capacitación que lidera la Dirección Administrativa, capacitaciones y talleres experienciales que promuevan el crecimiento personal, laboral y cultural de los funcionarios; y en la medida de las posibilidades, de los familiares, además se incluirá capacitaciones que promuevan la comunicación, la empatía y demás habilidades para la vida que favorezcan el clima laboral; destacando que el nivel de satisfacción de los funcionarios.

## ACOMPañAMIENTO PARA ADQUISICIÓN Y MEJORA DE VIVIENDA

Desde la oficina de Bienestar Integral se asesorará, se buscarán enlaces y se crearán estrategias para apoyar a los funcionarios en los procesos de postulación a subsidios de vivienda a través de las Cajas de Compensación Familiar, programas de vivienda nacionales, departamentales y municipales, de igual manera brindará información sobre las diferentes entidades financieras con el fin de dar cumplimiento a todos los requerimientos necesarios para la adquisición de vivienda de los funcionarios interesados.





## ACOMPANIAMIENTO PSICOSOCIAL

Hablar de salud mental es sinónimo de calidad de vida, porque implica que los seres humanos nos interese por el bienestar personal y procuremos crear condiciones óptimas de desarrollo en los contextos donde nos movemos, y es así como aparecerá la familia y el trabajo como espacios que le permitirán al **yo** personal manifestarse y hablar por el desarrollo de las personas que lo rodean, incursionando con ello en el campo relacional del ser humano (yo familiar, yo social y yo laboral), que requiere un equilibrio biológico, psicológico y espiritual del ser humano. Los riesgos psicosociales se definen como las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas que se derivan de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo, que pueden generar respuestas de tipo, emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, entre otras), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, otras) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, otras), que se asocian con el “estrés”, y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Los riesgos psicosociales, se refieren a aquellos que originan problemas para la salud de los trabajadores y que repercuten en el deterioro del bienestar y la calidad de vida de los colaboradores, impactando negativamente la productividad y el clima laboral, trayendo consigo graves problemas en el funcionamiento de la empresa si no se detectan a tiempo. Desde Bienestar Integral y de acuerdo a la necesidad de los funcionarios y/o sus familias se brindará acompañamiento y orientación buscando mejorar su calidad de vida.

## ENTREGA DE KITS ESCOLAR

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. entrega anualmente a sus funcionarios un kit escolar, como apoyo a la educación de sus hijos hasta los 25 años de edad que se encuentran estudiando: preescolar, básica primaria, secundaria y estudios de educación superior y que dependen económicamente del servidor público.



## CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	MODIFICACIONES
01					

