

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO: VERSIÓN: 01 FECHA: 02-08-2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	

EMPRESAS PUBLICAS DE PIAMONTE A.A.A S.A.S E.S.P.

PIAMONTE CAUCA



Empresas Públicas de
PIAMONTE
A.A.A S.A.S E.S.P

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

2025

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P.	CODIGO:
	NIT 901439755-6	VERSIÓN: 01
		FECHA: 02-08-2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP tiene como objetivo responder al desarrollo integral de los empleados y sus familias. Busca mejorar la calidad de vida a través de estrategias y programas de protección social, bienestar laboral e incentivos, promoviendo el aumento de la satisfacción del individuo, la eficacia y la efectividad, así como el fortalecimiento del sentido de pertenencia hacia el ente territorial.

El Decreto 1567 de 1998, en su artículo 19, establece la obligatoriedad de crear y actualizar anualmente los programas de Bienestar Social e Incentivos para los empleados. Con este Plan se pretende promover el desarrollo integral de los empleados en los ámbitos laboral, familiar y social, favoreciendo su satisfacción tanto individual como colectiva. Esto contribuirá a mejorar la respuesta institucional de los servicios públicos que Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP brinda a la comunidad.

Asimismo, el Decreto 1227 de 2005, en su artículo 65, asigna la responsabilidad a las unidades de Personal o sus equivalentes para realizar estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y los empleados, con el fin de diseñar, implementar y desarrollar el Plan Institucional.

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 02-08-2021
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar el plan de bienestar e incentivos para los empleados de Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral e impulsar la integración familiar, promoviendo un ambiente organizacional positivo y satisfactorio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar un entorno laboral que impulse la creatividad, la identidad y la participación de los empleados, promoviendo a su vez la eficiencia y efectividad en su desempeño.
- Promover los valores institucionales con el objetivo de crear una cultura de la prestación de los servicios públicos que enfatice la responsabilidad social y la ética administrativa, para generar compromiso institucional y fortalecer el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a mejorar la calidad de vida del empleado y su familia a través de acciones participativas enfocadas en la promoción y prevención, abarcando áreas como la educación, recreación, deporte y cultura.
- Organizar actividades dirigidas a mejorar y mantener una comunicación asertiva entre los empleados.
- Ofrecer oportunidades para una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Fomentar en todas las áreas la participación y consolidación del bienestar institucional, tanto a nivel colectivo como individual.

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO: VERSIÓN: 01 FECHA: 02-08-2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	

NORMATIVIDAD

CONSTITUCIÓN POLÍTICA.

Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

Ley 734 / 2002.

Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público. Numeral 4 y 5.

- Participar en todos los programas de bienestar social que para los empleados y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Decreto Ley 1567 de 1998.

“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos para los empleados del estado.

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18 A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 23. 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

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 02-08-2021

Ley 909/20014.Capitulo I.

Artículo 36. Parágrafo. 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.

Decreto 1083/2015.

Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.

Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- 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.

Decreto 1227/2005.

Artículo 69. Las entidades deberán organizar 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 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

07.1 Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y Culturales

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 02-08-2021

70.3 Promoción y prevención de la salud

ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Programa de bienestar e incentivos establecido por Empresas Publicas de Piamonte AAA SAS ESP para el año 2025, se lleva a cabo con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y comprenderá las siguientes actividades:

1. Actividades deportivas.
2. Actividades de recreación y entretenimiento.
3. Actividades artísticas y culturales.
4. Promoción y prevención de la salud.
5. Capacitación informal.
6. Estímulos e incentivos.
7. Calidad de vida laboral.
8. Intervención a la Medición del clima laboral.
9. Fortalecer el trabajo en equipo.

Las actividades contempladas en el plan de bienestar están encaminadas a velar por la sana convivencia y a mejorar el clima organizacional en la entidad.

FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los empleados de Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP y sus familias. Se considera familia al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o mayores de esa edad con discapacidad, siempre que dependan económicamente de él.

En cuanto a las actividades de Estímulos e Incentivos, los beneficiarios serán los empleados de Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP con contrato laboral, así como los de Libre Nombramiento y Remoción, que, debido a su desempeño excepcional, sean calificados en un nivel sobresaliente y/o que participen activamente en el desarrollo de proyectos como parte de un equipo de trabajo.

INTERVENCION DEL PROGRAMA

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de Empresas Públicas de Piamonte para este período se desarrollará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral, conforme a lo establecido en la normativa vigente, de la siguiente manera:

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 02-08-2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

En esta área, buscamos atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje tanto del empleado como de su familia, con el objetivo de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

El Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos se presenta como la respuesta para promover el desarrollo integral del empleado y su familia, con el fin de mejorar su calidad de vida a través de estrategias y programas de protección social. Este enfoque se basa en la construcción del ciudadano, lo que contribuye a aumentar la satisfacción del individuo, la eficacia y efectividad, así como a fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad territorial.

Programas de Protección de Servicios Sociales

El objetivo principal de este programa es crear espacios para el esparcimiento, recreación, descanso y disfrute del tiempo libre para los empleados de Empresas Públicas de Piamonte y sus familias, así como mejorar sus condiciones de salud, tanto físicas como mentales, y reducir el ausentismo laboral. Para lograr estos fines, se llevarán a cabo actividades deportivas, recreativas y vacacionales, artísticas y culturales, programas de promoción y prevención de salud, capacitación informal en colaboración con otras entidades, y la promoción de programas relacionados con la vivienda y la educación formal básica y universitaria.

Promoción y Prevención De La Salud

El objetivo de este programa es ofrecer a los empleados espacios para el esparcimiento y mejorar su salud física y mental. Se llevarán a cabo actividades como sesiones de relajación, la semana del autocuidado, bienestar y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), así como una feria de servicios complementarios en salud. Entre las actividades a realizar se incluyen:

- Actividades de Promoción y Prevención de la Salud.
- Prevención y Promoción de Patologías no contagiosas: Hipertensión, Diabetes y Obesidad
- Prevención salud Mental.

Área de Calidad de Vida Laboral

Esta área se encargará de promover un entorno laboral positivo que favorezca el bienestar y desarrollo de los empleados. Se enfoca en las condiciones laborales esenciales para satisfacer las necesidades básicas del personal, así como en la motivación y el rendimiento, con el objetivo de generar un impacto favorable dentro de la organización, tanto en productividad como en relaciones interpersonales. El programa tiene como propósito fortalecer las competencias y aumentar la productividad, logrando un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los empleados. De este modo, se busca mejorar la percepción de los empleados sobre la calidad de vida laboral. Para alcanzar este objetivo, se implementarán actividades para aumentar la satisfacción del personal y sus familias, fortalecer su

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 02-08-2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	

compromiso con la entidad, fomentar el vínculo institucional y mejorar la percepción sobre la calidad de vida en el trabajo. Estas actividades estarán orientadas al fortalecimiento del trabajo en equipo, la medición e intervención del clima laboral, la adaptación al cambio organizacional, la desvinculación asistida, el reconocimiento de nuestra cultura organizacional y el liderazgo.

Actividades Recreativas, Artísticas y Culturales

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.

Actividades Recreativas, Deportivas y Vacacionales relacionadas con lo anterior entre otras:

- Actividad Física y Deporte Salud – Gimnasia.
- Caminata Ecológica.
- Turismo y recreación.
- Actividad Física y Deporte Salud - Rumba terapia.

Actividades Artísticas Culturales y de Interés General

- Conmemoración del Día de la Mujer
- Celebración Día de los Niños.
- Implementación del Día Compensatorio de Cumpleaños individual del Funcionario.
- Implementación reconocimiento empleado del mes.

Clima Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

Medición del Clima Laboral a través de herramientas que permitan medir:

1. El medio ambiente y el entorno general.
2. Los Recursos Humanos y su Gestión.
3. La Situación Psicológica del Funcionario.

Fortalecimiento del Trabajo En Equipo

Crear espacios para mejorar el clima organizacional, dirigidos a empleados de nivel asistencial, técnico y profesional. El objetivo es promover mejores relaciones interpersonales entre los empleados de la entidad, a través de actividades centradas en fortalecer el trabajo en equipo. Actividades a realizar:

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO: VERSIÓN: 01 FECHA: 02-08-2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	

- Talleres en trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.
- Conferencias y/o talleres sobre Comunicación Asertiva.
- Clima Organizacional – Relaciones Humanas Paz interior y calidad de vida.
- Actividades que desarrollen el trabajo en equipo y su importancia en la Entidad.

Reconocimiento E Incentivos

Un incentivo se entiende como cualquier estímulo planeado por las entidades, alineado con un comportamiento deseado. Este estímulo, al satisfacer una necesidad del servidor público, refuerza dicho comportamiento y aumenta la probabilidad de que se repita en el futuro. Los Planes de Incentivos para los empleados de Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP estarán enfocados en reconocer el desempeño individual del mejor empleado de la entidad, así como de los diferentes niveles jerárquicos y de los equipos de trabajo que logren alcanzar niveles de excelencia.

RECONOCIMIENTOS:

El propósito es brindar un reconocimiento especial a: empleados por fechas especiales.

Actividades a desarrollar:

- Envío de tarjeta virtual en fechas especiales.
- Ceremonia de reconocimiento con ocasión de obtención de logros en el trabajo

INCENTIVOS:

Los programas de bienestar e incentivos se implementan con el fin de mejorar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados públicos en su labor, y contribuir al logro de los resultados institucionales.

Este programa tiene como objetivo reconocer el desempeño laboral de los empleados destacados, tanto de contrato laboral como de libre nombramiento y remoción, en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. El programa busca resaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de sus funciones y la generación de ideas innovadoras que favorezcan el mejoramiento de la función misional de la entidad.

Salario Emocional

El salario emocional se entiende como una compensación no económica que busca abrir nuevos ámbitos de acción para los empleados, generando efectos simbólicos entre la productividad y la calidad de vida. Dentro de este concepto se incluyen:

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 02-08-2021

- Tiempo Flexible por Maternidad: Al finalizar la licencia de maternidad establecida por la ley, las funcionarias podrán reincorporarse al trabajo con un horario flexible, conforme a la normativa vigente, permitiéndoles ajustar su jornada laboral a sus necesidades personales.
- Tiempo Flexible por Paternidad: Se otorgará un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad, para que el padre recién nacido pueda disfrutar de su bebé.
- Cumpleaños: Se enviará una tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños del empleado.

Plan De Incentivos No Pecuniarios.

El Plan de Incentivos No Pecuniarios para los Empleados Públicos de Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP consistirá en una serie de programas flexibles diseñados para reconocer tanto a individuos como a equipos de trabajo por su desempeño destacado y niveles de excelencia.

Estos incentivos estarán disponibles como opciones para quienes sean seleccionados como el Mejor Empleado de contrato laboral en cada Nivel Jerárquico de la Entidad, así como para los equipos de trabajo que obtengan el segundo y tercer lugar.

- Encargos: Siempre y cuando existan vacantes en la planta de personal y el funcionario acredite y garantice el cumplimiento total de los requisitos exigidos en la Ley 909 de 2004 y en el Manual de Funciones vigente a la fecha.
- Comisiones: para el desempeño de Cargos de Libre Nombramiento y Remoción dentro o fuera de la Entidad.
- Reconocimiento Público a la Labor Meritoria. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- Reconocimiento por Antigüedad en el Servicio Continuo.
- Participación en proyectos especiales.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PROGRAMA	ACTIVIDADES	MES												RESPONSABLE		
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Actividades recreativas	Integración de los empleados, actividades deportivas, de descanso.															Gerencia.
Promoción y prevención de la salud.	Actividades de relajación, autocuidado, la seguridad y salud en el trabajo, semana de bienestar, servicios															Gerencia.



**EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA
S.A.S E.S.P.**

NIT 901439755-6

CODIGO:

VERSIÓN: 01

FECHA: 02-08-2021

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS**

	complementarios en salud.												
Actividades recreativas especiales	Día del hombre y la mujer.												Gerencia.
Incentivos	Mejores empleados en todos los niveles, empleado del mes.												Gerencia.
Salario emocional	Tiempo flexible para maternidad y paternidad, horarios comprimidos y de recuperación por semana santa, navidad y fin de año.												Gerencia.
Clima organizacional	Talleres de trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, resolución de conflictos.												Gerencia.

YON FREDY CUELLAR LOPEZ

Gerente Empresas Públicas de Piamonte AAA S.A.S. E.S.P

Proyectó/Aprobó: Ing. Yon Fredy Cuellar López – Gerente Empresas Públicas de Piamonte AAA S.A.S. E.S.P.