



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E
INCENTIVOS**

Código:

**Fecha de
aprobación:**

Versión:

Página:

1 de 37



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES 2023

CÓDIGO:

Versión:

Fecha de aprobación:



| | | | |
|--|--|----------------------|---------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 2 de 37 |

San José del Guaviare

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

| | |
|---|----|
| 1. MARCO LEGAL | 5 |
| 2. OBJETIVO | 7 |
| 2.1 Objetivo General | 7 |
| 2.2 Objetivos Específicos | 7 |
| 3. ALCANCE | 8 |
| 4. DEFINICIONES | 9 |
| 5. RESPONSABILIDADES | 11 |
| 6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES | 12 |
| 6.1 Resultado encuesta diagnóstico de necesidades | 12 |
| 7. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS | 26 |
| 7.1 Bienestar social | 26 |
| 7.1.1 Equilibrio Psicosocial | 26 |
| 7.1.2 Salud Mental | 28 |
| 7.1.3. Desarrollo humano | 28 |
| 7.1.4 Clima laboral u organizacional | 29 |
| 7.2.1 Educativo | 31 |
| 7.3 Incentivos | 32 |
| 8. CRONOGRAMA | 34 |
| 9. PRESUPUESTO | 35 |
| 10. EJECUCIÓN | 36 |
| 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 36 |
| 11.1. Seguimiento | 36 |
| 11.2. Evaluación | 36 |
| 12. INDICADORES | 36 |



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

Fecha de aprobación:

Versión:

Página:

3 de 37

| | |
|--|----|
| 12.1 Indicador de cumplimiento del plan..... | 36 |
| 13. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES..... | 36 |
| 14. CONTROL DE CAMBIOS | 37 |

| | | | |
|--|--|----------------------|---------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 4 de 37 |

INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES propuesto para ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., con el cual se busca mejorar la calidad de vida, sentido de pertenencia y motivación de los trabajadores de la empresa, para ello la gerencia encargo al área de Talento Humano en cabeza de la Subgerencia Administrativa el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar el programa de Estímulos e Incentivos con el fin de garantizar un ambiente favorable en el momento de implementar las actividades laborales.

En este sentido, la Gestión de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral, por tanto, el trabajador es el que hace la empresa a través de su desempeño, sus labores y asumiendo su carga laboral. Para la vigencia 2023 el Plan de Estímulos e Incentivos Laborales de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., está enfocado en el mejoramiento del clima organizacional, abarcando de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, en interacción permanente con sus entornos sociales, culturales, laborales, familiares de los cuales espera que sean factores influyentes que contribuyan al logro de su crecimiento personal.

Con base en lo anteriormente expuesto, la empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare – ENERGUAVIARE S.A E.S.P. presenta EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES 2023, para los trabajadores; con el cual se busca mejorar el clima organizacional, abarcando de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, en interacción permanente con sus entornos sociales, culturales, laborales, familiares de los cuales espera que sean factores influyentes que contribuyan al logro de su crecimiento personal.

El Plan esta soportado en insumos en la medición del clima laboral, como resultado de la Encuesta Diagnostico de Necesidades para Plan de Estímulos e Incentivos Laborales. De la misma manera el Plan permitirá satisfacer las necesidades de los trabajadores y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en el ambiente familiar y social.

| | | | |
|--|--|-----------------------------|---------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 5 de 37 |

1. MARCO LEGAL

El Plan de Estímulos e Incentivos Laborales, se encuentra elaborado de acorde con lo estipulado en las Leyes, Decretos, Resoluciones e Instructivos que se relacionan a continuación:

| NORMA | AÑO | EPIGRAFE |
|------------------|------|--|
| Ley 142 | 1994 | Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. Título III REGIMEN LABORAL Art. 41: Aplicación del Código Sustantivo del Trabajo Título III RÉGIMEN LABORAL Art. 42 Incentivos |
| Ley 734 | 2002 | Código disciplinario único Art. 33: Derechos - Numerales: 4: Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5: Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. |
| Ley 909 | 2004 | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Art. 36: Objetivos de la capacitación |
| Ley 1010 | 2006 | Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. |
| Ley 1811 | 2016 | Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional. Art. 5: Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. |
| Decreto 614 | 1984 | Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País. |
| Decreto Ley 1567 | 1998 | Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los trabajadores Art. 13: Sistema de estímulos para los empleados del estado. Art. 18: Programas de Bienestar Social e Incentivos. Art. 19: Programas Anuales. Art. 24: Área de calidad de vida laboral Art. 26: Programa de Incentivos. Art. 29: Planes de Incentivos. |
| Decreto 1083 | 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Art. 2.2.10.1: Programas de estímulos Art 2.2.10.2: Beneficiarios Art 2.2.10.3: Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales Art. 2.2.10.6: Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar Art. 2.2.10.7: Programas de bienestar de calidad de vida laboral Art. 2.2.10.8: Planes de incentivos |
| Decreto 1072 | 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo |
| Resolución 0312 | 2019 | Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST. |

| | | | |
|--|--|----------------------|---------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 6 de 37 |

| | | |
|--|------|--|
| Circular externa # 11 | 2017 | Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos. |
| Estatutos de Constitución de ENERGUAVIARE SA-ESP | | CAPÍTULO XI RÉGIMEN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS, ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO CUARTO. - Las personas que presten sus servicios a ENERGUAVIARE S.A E.S.P., tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidos a las normas del código sustantivo del trabajo y a lo dispuesto en la ley 142 de 1994. |
| Convención Colectiva de trabajo vigente, firmada entre SINTRAELECOL y ENERGUAVIARE SA ESP. | | |

| | | | |
|--|--|----------------------|---------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 7 de 37 |

2. OBJETIVO

2.1 Objetivo General

Gestionar y desarrollar actividades orientadas a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo Integral del trabajador, el nivel de calidad de vida, mediante la ejecución de actividades recreativas, deportivas culturales entre otras, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el fin de general sentido de pertenencia con la empresa.

2.2 Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los trabajadores en cuanto a niveles de salud, calamidad, recreación, deporte, cultura y educación.
- Generar un clima organizacional que brinde a los trabajadores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.
- Favorecer condiciones en el ambiente laboral que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los trabajadores.
- Fomentar hábitos de estilo de vida saludable a través de actividades para aprovechamiento del tiempo libre.
- Propiciar un ambiente laboral, en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la empresa, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Establecer actividades orientadas a prevenir el riesgo psicosocial (salud mental, estrés, convivencia laboral).

| | | | |
|--|--|----------------------|---------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 8 de 37 |

3. ALCANCE

Se beneficiarán de Plan de Estímulos e Incentivos laborales todos los trabajadores con su núcleo familiar (cónyuge e hijos) de la empresa ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.; los recursos financieros que se utilizarán para la ejecución del plan corresponden a los establecidos para el presupuesto de la vigencia 2023.

| | | | |
|--|--|-----------------------------|---------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 9 de 37 |

4. DEFINICIONES

- **Clima Laboral:** Es un aspecto importante para una empresa, se define como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los trabajadores
- **Estímulos e incentivos laborales:** Conjunto de factores que inciden en el goce y obtención de una buena calidad de vida, existencia tranquila y un estado de satisfacción que fortalece la cultura organizacional a través de actividades que integran al trabajador en su esfera familiar, personal y laboral.

Los incentivos pueden ser pecuniarios y no pecuniarios, los estímulos serán a través de obsequios o reconocimiento simbólico.

El término Estímulos e incentivos laborales hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social

- **Plan de Estímulos e Incentivos Laborales:** Documento donde se establecen las actividades que se llevaran a cabo para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores, EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES propicia condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los trabajadores de la empresa, así como la eficacia y la eficiencia en su desempeño, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.
- **Eje de Desarrollo Humano - Calidad de Vida Laboral:** Son actividades que se ocupan de problemas y condiciones de la vida laboral de los trabajadores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- **Eje artístico y cultural:** Comprende el desarrollo de actividades lúdicas, artísticas, visitas a diferentes sitios culturales.
- **Eje recreación y deporte:** Comprende el desarrollo de actividades como torneos deportivos, preparación y acondicionamiento físico, vacaciones recreativas, caminatas, ciclo paseos o días de bienestar en familia, entre otros.

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 10 de 37 |

- **Preparación a pre pensionados y desvinculación asistida:** Comprende el desarrollo de actividades estratégicas para abordar la jubilación como situación de cambio, la aceptación de nuevos roles, manejo de tiempo disponible y planificación económica.
- **Calamidad:** Todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero o compañera permanente.
- **Encuesta de Necesidades:** Mecanismo que ayuda a determinar cuáles son las necesidades laborales, personales y familiares de los trabajadores, la cual tiene como propósito:
 - ✓ Determinar las actividades que los trabajadores proponen de acuerdo con sus necesidades.
 - ✓ Medir el grado de satisfacción de los trabajadores.
- **Promoción y prevención de la salud.** Se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los trabajadores en los puestos de trabajo y en la empresa en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas.
- **Beneficiarios:** Trabajadores y sus familias, se entiende por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del trabajador y los hijos menores de 18 años o discapacitados que dependan económicamente del trabajador.
- **Actividad:** Secuencia de tareas interrelacionadas que deben cumplirse para lograr el cumplimiento del cronograma del Plan, en las condiciones de tiempo y calidad previamente definidas. Las actividades están presentes en todo el proceso de planeación, organización, ejecución, evaluación y control EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES y son las que se detallan en este procedimiento.
- **Lista de asistencia:** Herramienta de gestión y control de la asistencia y participación de los trabajadores a las actividades programadas.
- **Cronograma:** Herramienta de gestión y control, mediante la cual se definen las fechas de inicio y terminación de todas las actividades programadas para el cumplimiento del plan.

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 11 de 37 |

5. RESPONSABILIDADES

El área de talento humano será la responsable de la identificación de las necesidades de los trabajadores y los siguientes insumos:

- Normatividad vigente aplicable
- Encuesta diagnóstica de Necesidades para Plan de Estímulos e Incentivos Laborales
- Presupuesto de Bienestar Social de los trabajadores, destinado por ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.

Las actividades para ejecutar serán programadas hasta agotar los recursos presupuestales. Las actividades de promoción y prevención en salud, orientadas en mejorar la calidad de vida y el desarrollo integral del trabajador se desarrollarán con el apoyo del área de Seguridad y Salud – SST y el profesional en psicología.

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 12 de 37 |

6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales se formula a través del análisis del diagnóstico de necesidades conforme a la encuesta de satisfacción, expectativas y preferencias con relación al bienestar social, para el entorno organizacional, personal, familiar y de promoción y prevención en la salud; realizada de forma virtual en mes de enero del 2023, siendo esta uno de los insumos para la elaboración del plan y su respectivo cronograma de actividades.

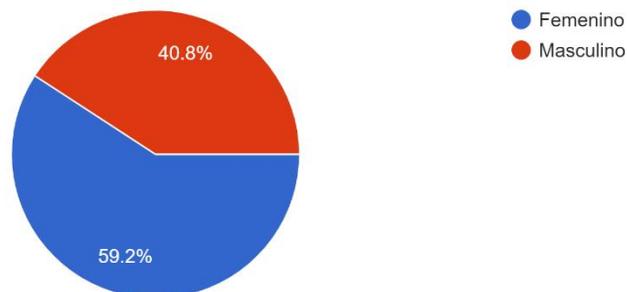
6.1 Resultado encuesta diagnóstico de necesidades

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al aplicar la encuesta del PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES, dichos resultados reflejan la opinión de los encuestados.

Los siguientes resultados son provenientes de la encuesta aplicada a 49 trabajadores de 105 que son de nómina, que hacen parte del área operativa y administrativa de la empresa ENERGUAVIARE S.A ESP para un porcentaje de encuestados del 47%.

Caracterización de la población

4. Género
49 respuestas



Con respecto a la distribución de la población por género, se observa que el 59.2% de los trabajadores son mujeres y el 40.8% hombres, lo que indica que el número de mujeres es mayor que el de los hombres.



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

Fecha de aprobación:

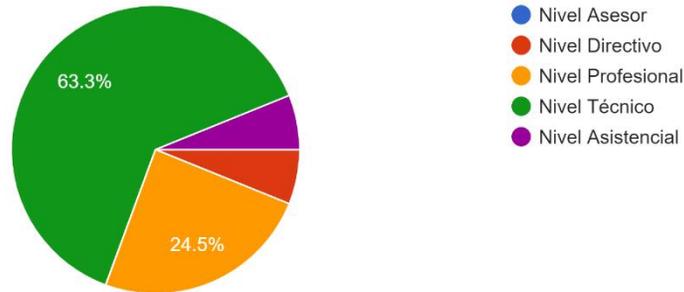
Versión:

Página:

13 de 37

5. ¿En qué nivel Jerárquico se encuentra dentro de la Empresa?

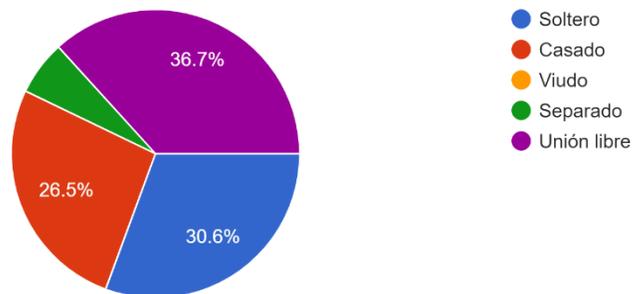
49 respuestas



De acuerdo con el grafico, se observa que el 63.3% de los trabajadores pertenece al nivel técnico y el 24.5% al nivel profesional. Por lo tanto, el mayor número de trabajadores se encuentra en un nivel técnico.

6. Estado civil

49 respuestas



En relación al estado civil el más reiterado en los trabajadores evaluados es unión libre con un 36.7%, posteriormente soltero con un 30.6% y, por último, casado con un 26.5%.



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

Fecha de aprobación:

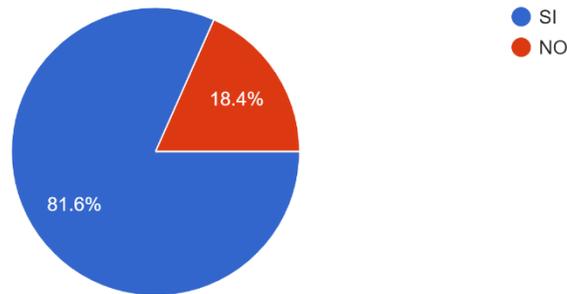
Versión:

Página:

14 de 37

7. ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?

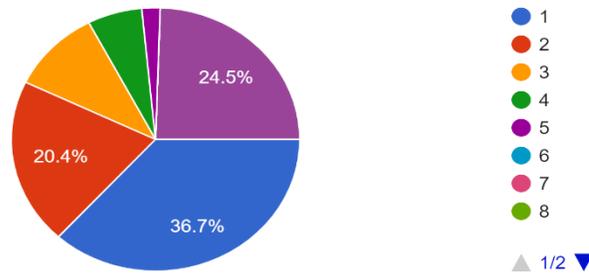
49 respuestas



Con respecto al grafico se puede observar que el 81.6% de los trabajadores de la empresa indican que tienen hijos dependen económicamente de ellos.

8. Si la respuesta (N. 7) anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan ... En caso contrario seleccione la opción No aplica.

49 respuestas



Frente al número de hijos que dependen económicamente de los trabajadores, se encuentra que cuentan con un hijo a cargo, a lo cual hace referencia al 36.7%.



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

Fecha de aprobación:

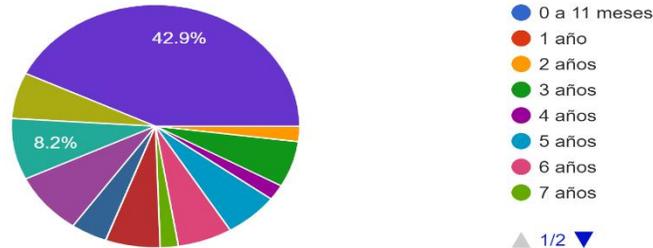
Versión:

Página:

15 de 37

9. Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

49 respuestas

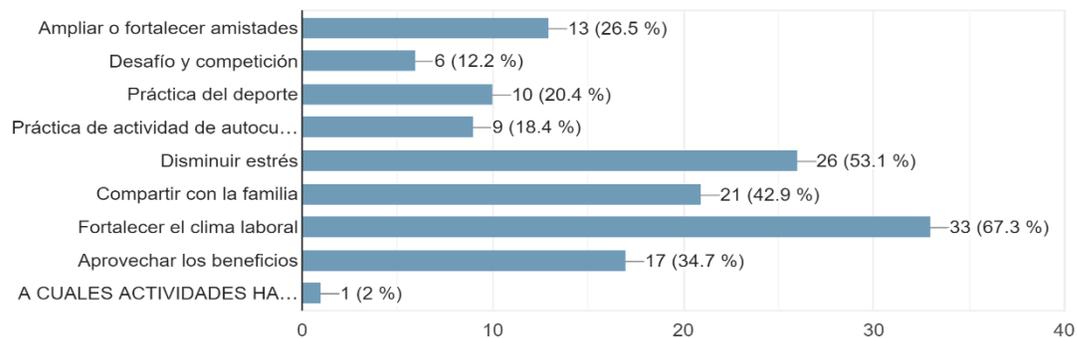


El rango de edad que se evidencia con mayor frecuencia es de cero a once (0-11) meses que corresponde al 42.9%.

NIVEL PERSONAL

1. ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

49 respuestas



Por medio de la gráfica, se puede evidencia que los motivos de más interés para hacer parte de las actividades de bienestar fueron, fortalecer el clima laboral con un 67.3% y disminuir estrés con un 53.1%.



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

Fecha de aprobación:

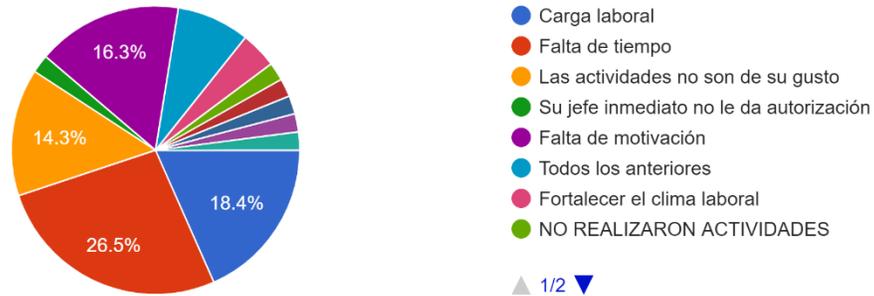
Versión:

Página:

16 de 37

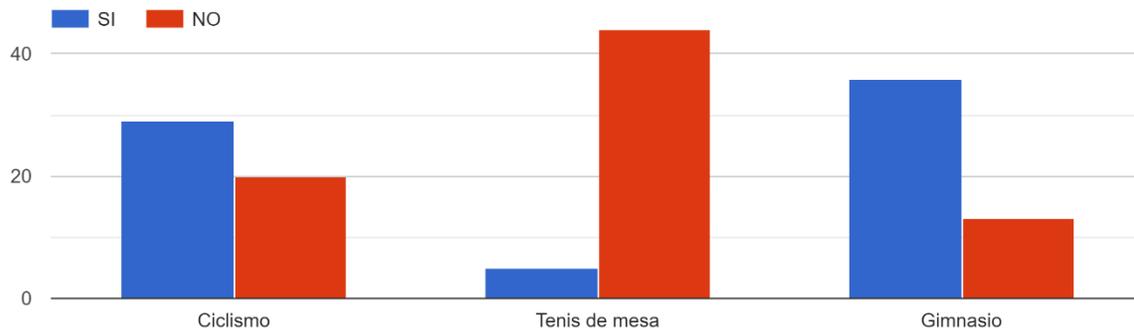
2. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.

49 respuestas



En la gráfica N° 2, el 26.5% de los trabajadores manifestaron que no participarían de las actividades de bienestar social por falta de tiempo, esto afectaría el clima laboral debido a que el 18.4% indica que no asisten a las actividades por la carga laboral, generando falta de motivación en el 16.3% de los trabajadores.

3. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades deportivas? (Deporte Individual)



En la gráfica N° 3 se puede evidenciar, que las actividades deportivas, como deporte individual de más preferencia por los trabajadores fueron:

- Ciclismo
- Gimnasio



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

Fecha de aprobación:

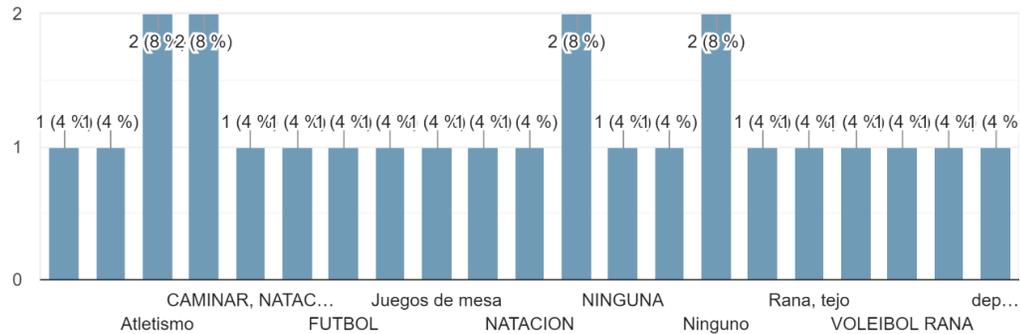
Versión:

Página:

17 de 37

4. ¿En cuál otra actividad deportiva le gustaría participar? (Deporte Individual)

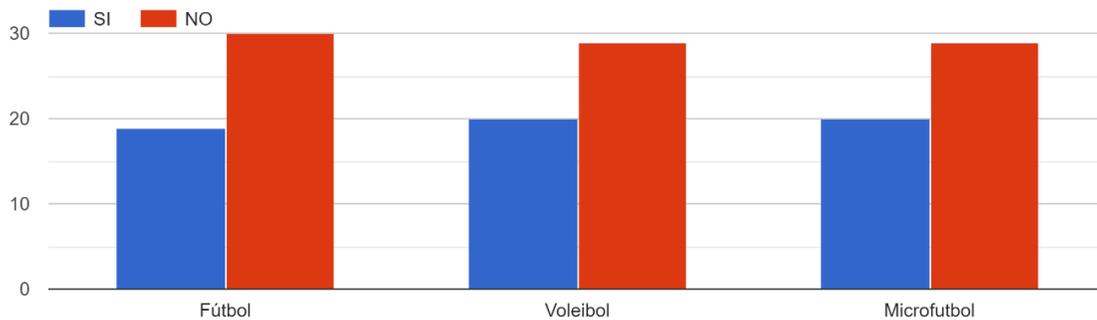
25 respuestas



Por otro lado, otras de las actividades en las que los trabajadores participarían, como deporte individual según el grafico 4 son:

- Caminar
- Rana

5. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades deportivas. (Deporte Grupal)?



De acuerdo a la gráfica N° 5 se puede observar, que las actividades deportivas, como fútbol, vóleibol y microfútbol en relación al deporte grupal no son de interés por los trabajadores.



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

Fecha de aprobación:

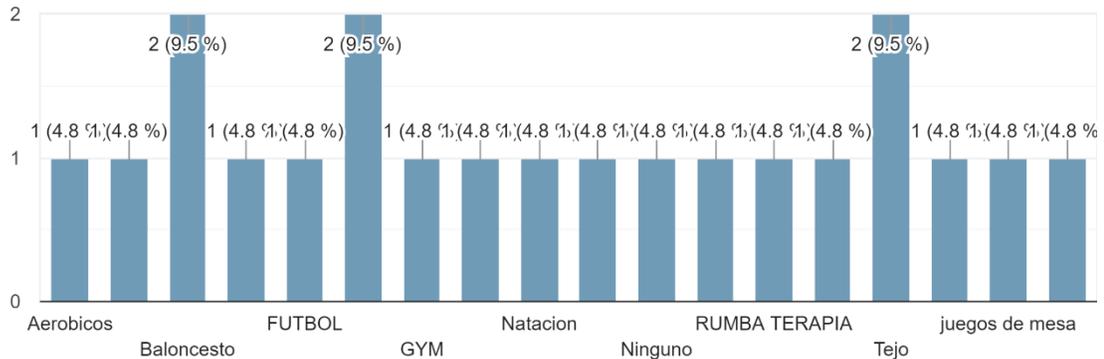
Versión:

Página:

18 de 37

6. ¿En cuál otra actividad deportiva le gustaría participar? (Deporte Grupal)

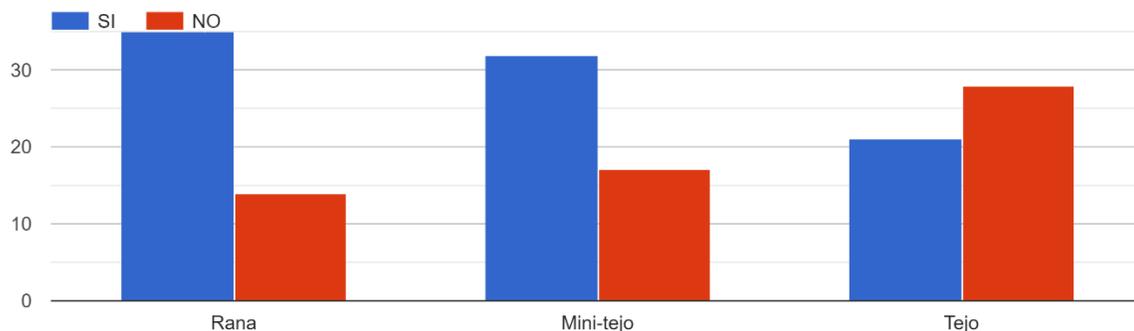
21 respuestas



Según el grafico 6, otras de las actividades en las que los trabajadores participarían, como deporte grupal son:

- Aeróbicos
- Rumba terapia

7. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades deportivas. (Deporte Autóctono)?



En grafica N°7 se puede identificar las actividades de deporte autóctono que son de interés para los trabajadores, que son:

- Rana
- Mini-tejo

1. ¿En cuál otra actividad deportiva le gustaría participar? (Deporte Autóctono)



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

Fecha de aprobación:

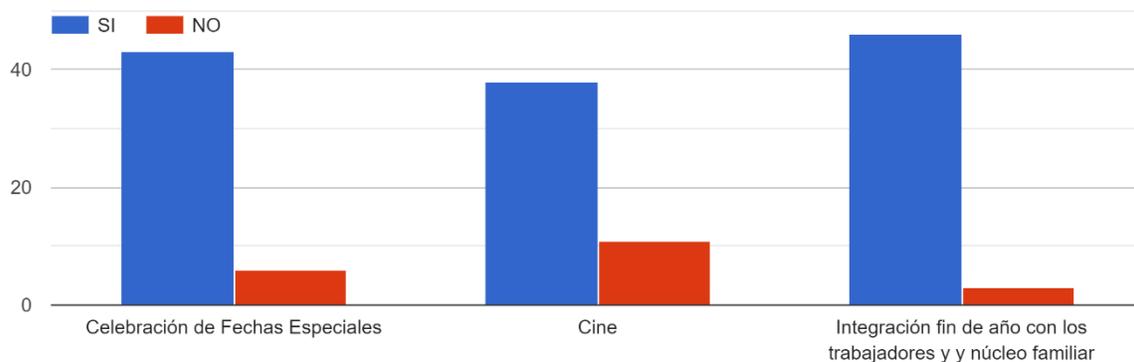
Versión:

Página:

19 de 37

- Danza artística
- Tejo
- Actividades por relevos
- Bolos
- Juegos de mesa
- Natación
- Dominio
- Canotaje
- Billar pool
- Bolirana

9. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades culturales?



La grafica N° 9 los trabajadores solicitan que se realicen las actividades culturales como: Celebraciones de fechas especiales, cine e integración fin de año con los trabajadores y núcleo familiar.

10. En que otras actividades culturales le gustaría participar?

- Cumpleaños ENERGUAVIARE
- Fechas conmemorativas
- Viaje empresarial (5 personas)
- Baile
- Celebración de cumpleaños de cada trabajador
- Paseos sitios turísticos del país
- Danzas
- Tetro
- Cine



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

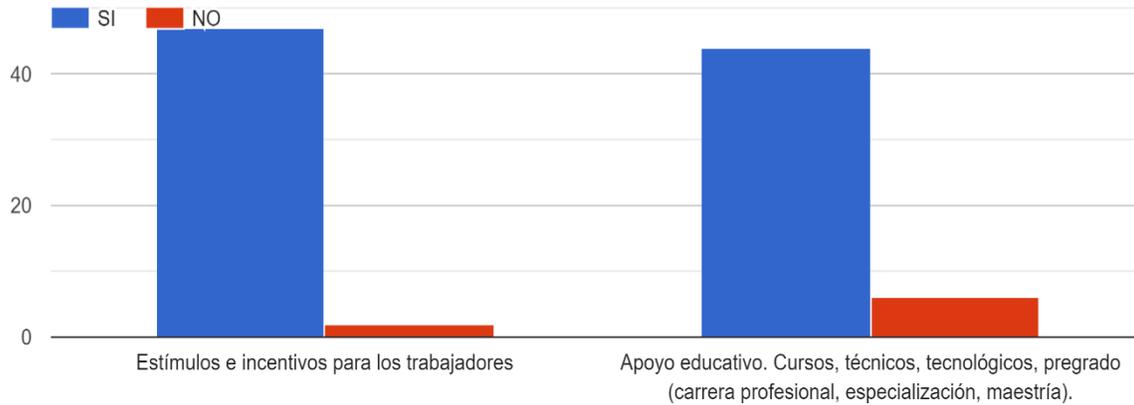
Fecha de aprobación:

Versión:

Página:

20 de 37

11. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades de desarrollo humano?



En la gráfica N° 11 Los trabajadores están de acuerdo que se continúen con las actividades de desarrollo humano como: Estímulos e incentivos para los trabajadores y apoyo educativo.

12. ¿En cuál otra actividad de desarrollo humano le gustaría participar?

- Relajación
- Integraciones
- Aprender un nuevo idioma
- Cursos
- Capacitaciones referentes a la naturaleza de mi puesto de trabajo
- Conferencias y charlas motivacionales
- Estímulos e incentivos a los trabajadores



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

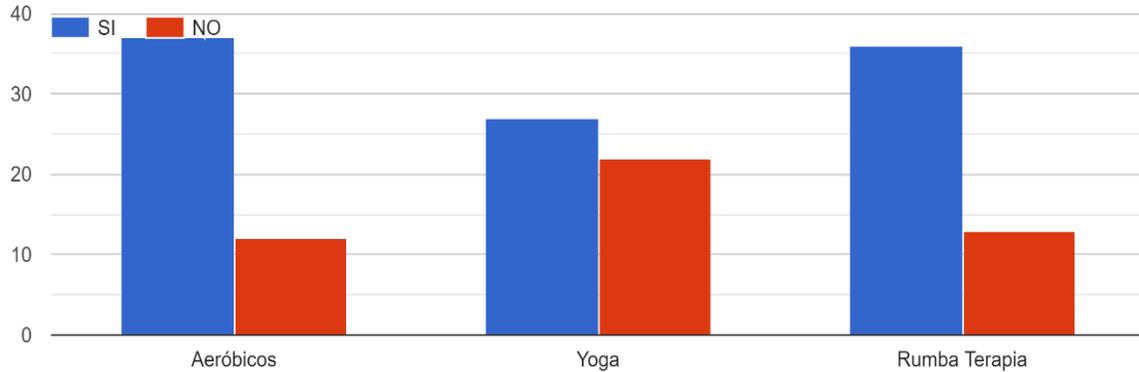
Fecha de aprobación:

Versión:

Página:

21 de 37

13. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades de autocuidado?

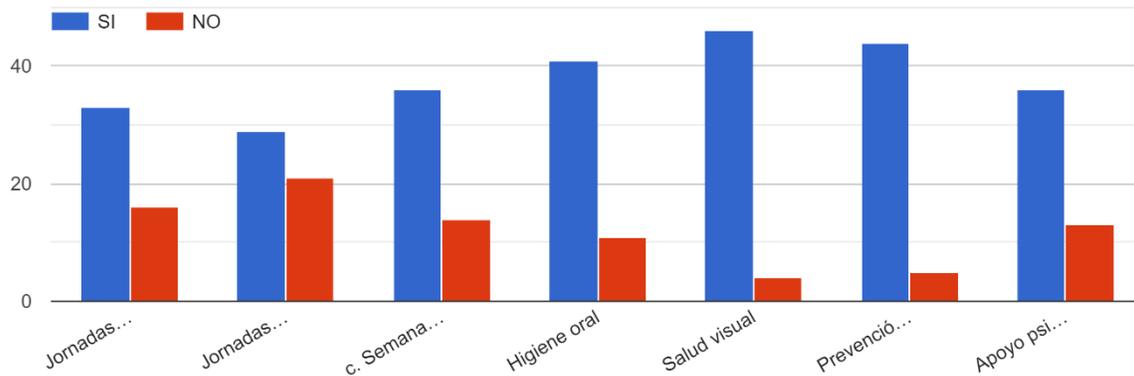


En la gráfica N° 13 se puede inferir que para los trabajadores todas las actividades de autocuidado como aeróbicos, yoga y rumba terapia son de interés.

14. ¿En cuál otra actividad de autocuidado le gustaría participar?

- Pausas activas
- Masoterapia ayuda a reducir el dolor y la tensión muscular. Aumentar la relajación.
- Baile
- Terapias
- Solo aeróbicos
- Salud mental y física
- Gimnasia hipopresiva

15. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades de promoción y prevención de la salud?



La grafica 15 de promoción y prevención de la salud, indica que los trabajadores están interesados en participar en las siguientes jornadas:

- Salud visual
- Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias
- Higiene oral
- Apoyo Psicológico, ocupacional enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad
- Semana de la salud

16. ¿En cuál otra actividad de promoción y prevención de la salud le gustaría participar?

- Apoyo psicológico permanente
- Salud ocupacional
- Hábitos de vida saludable
- Primeros auxilios
- Actividades de pausas activas
- Semana de la salud



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

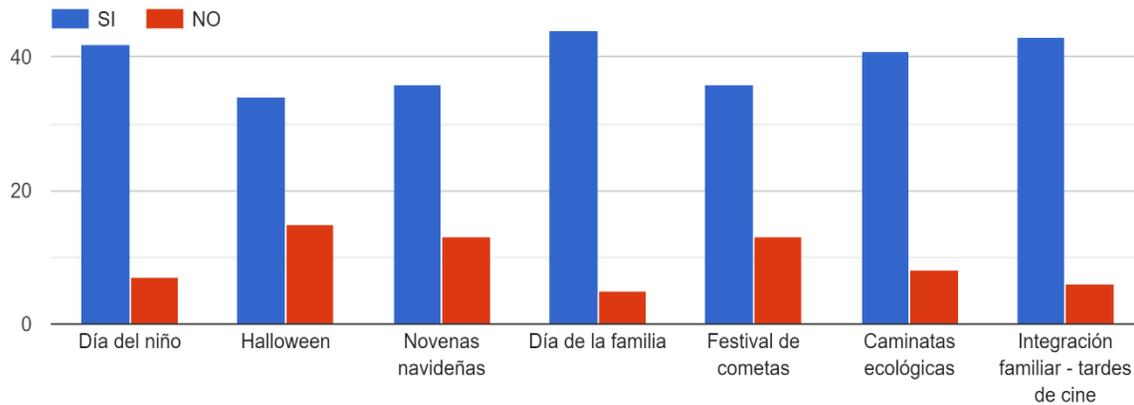
Fecha de aprobación:

Versión:

Página:

23 de 37

17. ¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar? Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas

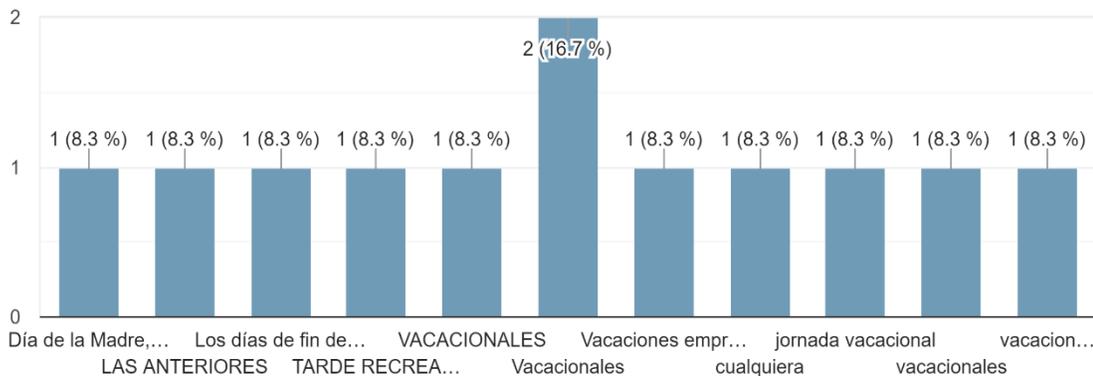


De acuerdo a la grafica N° 17, se identifican las actividades que a los trabajadores les gustaría participar en compañía de su grupo familiar las cuales son:

- Día del niño
- Día de la familia
- Integración familiar – tardes de cine
- Caminatas ecológicas

18. ¿En cuál otra actividad en compañía de su grupo familiar le gustaría participar? Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas.

12 respuestas



Según la gráfica N° 18 muestra que las actividades vacacionales es la de más interés para los trabajadores.



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:

Fecha de aprobación:

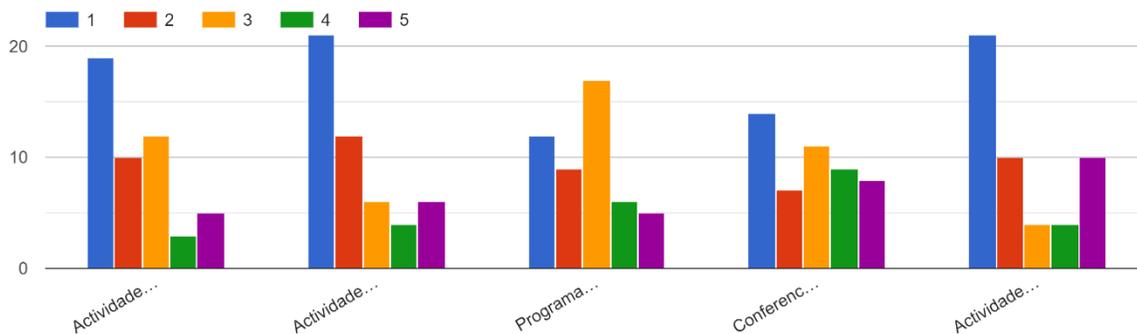
Versión:

Página:

24 de 37

NIVEL ORGANIZACIONAL

19. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 5, siendo 1 la primera actividad en ...tivas le asignó el número 1 no deberá volver a escribirlo).



Según la gráfica N° 19 las actividades que se deben tener en prioridad para el programa de bienestar social son:

- Actividades para el fortalecimiento del ser, clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidad)
- Actividades de integración
- Actividades deportivas, recreativas, culturales y artísticas

Observación (Si considera otro tema que se debe incluir en el plan de bienestar social, o si tiene alguna observación méncionelo en este espacio)

- Viaje empresarial
- Solicitud integración familiar fin de año
- Elementos de oficina
- Paseo a sitios turísticos nacionales e internacionales
- Fortalecimiento de sentido de pertenencia y liderazgo, medidas de control para que todo el personal asista a las actividades
- Apoyo psicológico, Manejo de estrés.
- Se podría crear un espacio semanal en el cual se pueda integrar la empresa para resaltar espetos importantes o evidencia necesidades de los trabajadores.
- Más integraciones deportivas
- Programar con anticipación las actividades que decidan desarrollar para lograr una buena programación.
- El plan de bienestar social es muy importante para oxigenar el clima laboral, por lo tanto, se debe cumplir a cabalidad, no como en los dos últimos años en donde la ejecución de dichas actividades ha sido mínima por parte de la administración.

| | | | |
|--|--|-----------------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Fecha de aprobación: | |
| | | Versión: | |
| | | Página: | 25 de 37 |

- Lo importante no es si se quieren más actividades, sino que realmente lo que se establezca se cumpla y se hagan de manera organizada y planeada no a las carreras y de manera improvisada e incluso por la misma presión de los trabajadores. no es así como se hace el trabajo de bienestar social de los trabajadores. Espero y les deseo muchos éxitos en esta nueva vigencia y que en verdad se les vea las ganas de hacer las actividades. Que se hagan con agrado y amor.
- Tener en cuenta alguna localidad para hacer una actividad, ya que siempre las realizamos en San José. Por ejemplo, El Retorno que está cerca a la sede Central.
- Viaje empresarial.
- Jornadas de aseo y embellecimiento de las oficinas, esto renueva energías.
- Rotación de puesto de trabajo entre compañeros " secretarias" - cambiar zona de confort "rutina".
- Considero que el viaje de gira técnica no se debe dejar por fuera PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES este es uno de los mejores incentivos con los que contábamos los trabajadores ya que todos podían acceder a él.
- Que estas actividades sean objetivas de acuerdo a las normas legales vigentes y nuestra Convención colectiva de trabajo, se realicen de forma planeada con las partes, se establezcan comités para su ejecución, que incentiven la participación asertiva de todo el personal de la empresa, fortalezcan las opiniones, mejoren el clima laboral de la empresa, el cual ya no tenemos.
- Mas integración con los compañeros de trabajo
- Integración fuera del departamento
- No se encuentra dentro de las opciones establecidas por la empresa el viaje empresarial, el cual ha sido un incentivo motivacional muy bien aceptado por los trabajadores.
- Me gustaría se tuviera en cuenta a la familia en la integración de fin de año
- Me parece importante los viajes turísticos
- Es importante retomar los conversatorios entre gerente y trabajadores
- Compartir en las fechas especiales con la familia
- Viaje con fines de visita empresarial trabajadores
- Tener en cuenta viajes como fortalecimiento clima laboral
- Fortalecer el tema de viajes, como sistema de mejorar la calidad de vida de los trabajadores
- El Viaje Empresarial y de Capacitación.
- Actividades sociales de la empresa

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 26 de 37 |

7. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS

7.1 Bienestar social

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (Artículo 20, Decreto Ley 1567 de 1998).

Para la implantación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se toma como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022, el cual se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

7.1.1 Equilibrio Psicosocial

a) Factores psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los trabajadores el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Es por ello que este componente lo integran las siguientes actividades:

| | |
|---|--|
| Objetivo: promover la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, entre los trabajadores. | |
| Meta: participación de un 70% de los trabajadores. | Indicador: $\frac{\# \text{ total de trabajadores participantes}}{\# \text{ total de trabajadores}} * 100$ |
| ACTIVIDAD | PROGRAMACIÓN |
| Eventos deportivos y recreacionales | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Realización de una tarde deportiva ➤ Caminatas ecológicas ➤ Juegos de mesa ➤ Rumbo terapias ➤ Ciclo paseos |
| Población: todos los trabajadores | |

b) Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente está orientado a proteger la dimensión familiar de los trabajadores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 27 de 37 |

| | |
|---|---|
| Objetivo: contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y familiar. | |
| Meta: participación de un 70% de los hijos de trabajadores. | Indicador: $\frac{\# \text{ total de niños beneficiados}}{\# \text{ total de hijos de los trabajadores}} * 100$ |
| ACTIVIDAD | PROGRAMACIÓN |
| Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación (participación de los niños y niñas de los trabajadores) | ➤ Actividad en conmemoración al día del niño, que compone recreación y esparcimiento. |
| Población: trabajadores con hijos entre los 0 a 12 años | |

c) Calidad de vida laboral

Este componente se ocupa de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

| | |
|--|---|
| Objetivo: implementar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral. | |
| Meta: participación de un 70% de los hijos de trabajadores. | Indicador: $\frac{\# \text{ total de trabajadores participantes}}{\# \text{ total de de trabajadores}} * 100$ $\frac{\# \text{ total de trabajadores acompañados}}{\# \text{ total de de trabajadores prepensionados}} * 100$ |
| ACTIVIDAD | PROGRAMACIÓN |
| Actividades con ocasión del reconocimiento a los trabajadores según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras). | ➤ Verificar las profesiones con las que se cuenta en la empresa, y proceder a generar en cada una de esas fechas un reconocimiento no pecuniario para el trabajador correspondiente. |
| Celebración día del trabajo | ➤ Desayuno institucional ➤ Recordatorio |
| Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional | ➤ Charla sobre aprovechamiento del tiempo libre. ➤ Actividad de integración |
| Reconocimiento por el buen desempeño | Mediante el reconocimiento en Acto Administrativo con copia a hoja de vida, y cuyo procedimiento es la postulación por el Subgerente de cada área, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: • Honestidad • Respeto • Compromiso • Diligencia • Justicia |
| Celebración de cumpleaños | ➤ Verificar las fechas de cumpleaños de todos los trabajadores. Se les dará el día libre de su cumpleaños para que disfruten y compartan con sus familias. En caso de que la fecha de su cumpleaños no sea un día hábil será tomado al día siguiente hábil y este será remunerado. |

| | | | |
|--|--|-----------------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 28 de 37 |

| | |
|--|--|
| | El incentivo lo deberán por escrito con una antelación no inferior de tres (3) días a la fecha del disfrute de su incentivo. Este se debe realizar con previa concertación con el jefe inmediato. |
| Entorno laboral saludable | Solicitar a la ARL apoyo con charlas de sensibilización relacionadas con los temas de preferencia de los trabajadores, según encuesta: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Salud visual ➤ Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias ➤ Higiene oral |
| Promoción uso de la bicicleta | <ul style="list-style-type: none"> ➤ La norma dice que medio día laborar por cada 30 días que se llegue en bicicleta. (tocaría verificar si hay como parquearlas). |
| Población: todos los trabajadores | |

7.1.2 Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los trabajadores realizan sus actividades, también se incluyen hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, peso saludable, salud bucal y auditiva, entre otros.

a) Higiene mental

| | |
|--|---|
| Objetivo: implementar actividades orientadas a la salud mental, que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los trabajadores. | |
| Meta: participación de un 70% de los hijos de trabajadores. | Indicador: $\frac{\# \text{ total de niños beneficiados}}{\# \text{ total de hijos de los trabajadores}} * 100$ |
| ACTIVIDAD | PROGRAMACIÓN |
| Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseñar programa de riesgo psicosocial ➤ Realizar charlas direccionadas a la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias - psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral, síntomas de estrés, ansiedad y depresión. ➤ Realizar la semana de la salud mental |
| Población: todos los trabajadores | |

7.1.3. Desarrollo humano

Sitúa al trabajador en el centro de la empresa, desarrollando su potencial para el aumento de sus posibilidades, y del disfrute de la libertad para vivir la vida con valores, respecto, tolerancia, entre otros; con el propósito de mejorar el clima laboral y la productividad empresarial, se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura,

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 29 de 37 |

establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Teniendo en cuenta la encuesta realizada a los trabajadores y en casos de fuerza mayor, las actividades a realizar serán:

- Actividades de relajación por áreas de trabajo
- Conferencias y charlas motivacionales
- **Auxilio de calamidad:** "Principio de solidaridad" Se otorga un apoyo monetario para que contribuya a los gastos imprevistos presentados por el suceso ocurrido del trabajador, que consiste en pagar al trabajador un subsidio equivalente a un salario mínimo legal vigente, cuyo valor aumentara de acuerdo IPC del Gobierno Nacional o el salario mínimo legal vigente que establezca el Gobierno.
- **Permisos remunerados:** Los trabajadores de ENERGUAVIARE S.A. ESP, tendrán derecho a que se les conceda permiso remunerado, mediante previa solicitud escrita a su jefe inmediato, en los siguientes casos:
 - Por fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, tres (3) días hábiles, adicionales a los de ley, requiriendo que el trabajador demuestre el fallecimiento mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días hábiles, siguientes a su ocurrencia.
 - En caso de grave calamidad doméstica (sentencia C-930 de la Cortes Constitucional), plenamente demostrada, en los casos de los familiares anotados en el numeral primero, tres (3) días hábiles de permiso.
 - Permiso por matrimonio, tres (3) días hábiles.
 - En caso de muerte de un trabajador de LA EMPRESA, ésta concederá permiso a un porcentaje igual o superior al 20% de los trabajadores para asistir al sepelio, siempre y cuando el número que se ausente de su puesto de trabajo no perjudique el funcionamiento de la empresa.

7.1.4 Clima laboral u organizacional

El logro de un buen clima laboral u organizacional en el entorno del trabajo permite lograr los objetivos institucionales. Un ambiente laboral cómodo y sin tensiones permite una buena comunicación y relación entre los trabajadores de la empresa.

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 30 de 37 |

Por eso es muy importante mantener constantemente la motivación de los trabajadores, tanto en la parte física, mental y emocional de los trabajadores de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. Para este fin se desarrollarán las siguientes actividades:

- Fortalecimiento clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidad)
- Desarrollar charlas en comunicación asertiva, de tal manera que esta mejore. Para la implementación de esta actividad se tendrá en cuenta las siguientes herramientas:
 - ❖ Implementar diferentes canales de comunicación como: correos electrónicos, buzón de sugerencias, carteleras.
 - ❖ Diseñar un mural informativo para dar a conocer noticias y novedades relacionadas con el ámbito empresarial.
- Realizar actividades didácticas, que permitan un acercamiento entre los trabajadores de cada área mejorando las relaciones interpersonales.
- Realizar talleres periódicos enfocados a la importancia del trabajo en equipo.
- Promover actividades donde los trabajadores pueden reflexionar sobre quiénes son, mejorando el autoconocimiento y sentido de pertenencia.
- Realizar pausas activas donde se le brinde a los trabajadores breves espacios para realizar actividades de ejercicio o movimiento antes de iniciar o en el transcurso de la jornada laboral.
- Actividad fin de año
- Cumpleaños de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P
- Regalos fin de año hijos de los trabajadores
- Ancheta
- Turnos de descanso navideño y fin de año
- **Apoyo y/o auxilio de anteojos correctores:** para los trabajadores que lo requieran de acuerdo a los términos establecidos en la CLAUSULA CUADRIGÉSIMO PRIMERO. ANTEOJOS CORRECTORES: "ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.", durante la vigencia de la presente CCT., suministrará por una sola vez un auxilio para anteojos correctores a los trabajadores que los necesite, por un valor de \$200.000, previa presentación de la fórmula expedida por un oftalmólogo de la EPS a la cual se encuentre afiliado, Tendrán derecho a este auxilio los trabajadores que devenguen hasta tres (03) SMMLV.

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 31 de 37 |

- Compra de uniformes e inscripciones a eventos deportivos: Apoyo inscripción en torneos deportivos una (1) vez en cada semestre, siempre y cuando se haga en representación de ENERGUAVIARE S.A. ES.P., en apoyo a los funcionarios que practiquen algún deporte.

7.2 Estímulos

7.2.1 Educativo

En este eje van los apoyos educativos para educación formal de los trabajadores, tales como educación técnica, tecnológica, pregrados, especializaciones y maestrías en instituciones de educación superior legalmente reconocidas.

Este Incentivo busca estimular la educación formal (tales como técnico profesional, tecnológico, pregrado, especializaciones y maestrías) en una institución de educación superior legalmente reconocida con el objeto de especializar el talento humano de la empresa y que propenda por la mejora en la calidad del servicio. Está estipulado de la siguiente manera según la **Convención Colectiva de Trabajo- SINTRAELECOL** y **LAUDO ARBITRAL** que dirime conflicto colectivo, se otorgará de la siguiente manera para la vigencia 2023.

| | |
|-------------------------------------|----------------------|
| Cursos, Técnicos, Tecnólogos | 1 SMMLV por semestre |
| Superior | 2 SMMLV por semestre |
| Diplomados | 3 SMMLV por evento |
| Especializaciones | 4 SMMLV por evento |
| Maestrías | 5 SMMLV por evento |

Para otorgar los apoyos educativos se tendrá en cuenta la necesidad de la empresa y la prioridad de los trabajadores que no han sido beneficiarios de apoyos educativos. Las propuestas se revisarán en mesa técnica.

Los requisitos para el apoyo educativo son los siguientes:

- Ser trabajadores de la empresa ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.
- Acreditar tiempo de servicio continuo de un (1) año en planta.
- El programa de estudio debe ser afín con las funciones de su cargo, los procesos y procedimientos en los que interviene el trabajador y/o de acuerdo con el objeto y el servicio que presta la empresa situación que será prioritaria para aprobación de las solicitudes.
- Contar con la aprobación previa y escrita del jefe Inmediato, pero en el evento de ser rechazada la petición o no se imparta dentro de los términos el interesado podrá

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 32 de 37 |

presentar su solicitud ante la Subgerencia Administrativa, quien la pondrá a consideración de la mesa técnica, para análisis y aprobación, según el caso.

Integrantes de la mesa técnica

- Gerente o delegado.
- Subgerente Administrativo.
- Profesional de Talento Humano.
- Subgerente Financiero
- Jefe Inmediato del Trabajador.
- Representante de SINTRAELECOL para temas educativos.

Los integrantes de la mesa técnica serán los encargados de revisar las solicitudes presentadas por los trabajadores, para lo cual tendrán como prioridad los programas de formación que se requiera en la empresa y los trabajadores que no se hayan beneficiado del apoyo educativo.

7.3 Incentivos

El programa de incentivos tiene como fin realizar reconocimiento por el buen desempeño, priorizando la cultura de trabajo, el cual debe ser orientada a la excelencia, calidad y productividad, generando ambientes de trabajo agradable.

| INCENTIVOS | | ESTÍMULOS |
|---|--|---|
| Pecuniario | No pecuniario | |
| Apoyo y/o auxilio de anteojos correctores Regalo hijos de los trabajadores Anchetas | Día de cumpleaños Reconocimiento de los trabajadores por su desempeño Turnos navideños fin de año Uso de la bicicleta | Apoyo a la educación superior Gira técnica |

Requisitos: para participar en los incentivos institucionales los trabajadores deberán reunir los siguientes requisitos:

Todos los trabajadores de nómina tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar.

Gira técnica – intercambio de conocimientos

Con el fin de intercambiar conocimientos sobre los procesos operativos y administrativos, con lo referente a la prestación del servicio energía, y a su vez fomentar la buena relación interpersonal y de comunicación entre los trabajadores; se realizará visita a una empresa prestadora del servicio de energía ubicada en otro departamento de Colombia.

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 33 de 37 |

De acuerdo al presupuesto destinado para esta actividad, la empresa financia un porcentaje del valor de la gira técnica cotizada y aprobada por todos los trabajadores.

Requisitos y disposiciones:

- Estar vinculados a la planta de personal
- El personal que se encuentre en vacaciones, incapacidad médica, licencias, permisos, a la fecha de realización de la gira técnica, no podrá participar en esta actividad.
- Aportar dentro de las fechas establecidas y acordadas con el agente contratante el saldo para completar el pago del paquete de viaje.
- El trabajador que una vez se inscriba para participar en dicha gira, no podrá retirarse, salvo en caso de fuerza mayor, una vez contratada la gira técnica no se devuelve dinero.



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Código:
Fecha de aprobación:
Versión:
Página: 34 de 37

8. CRONOGRAMA

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | | | | | | | | | | | |
|---|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| EJE CULTURAL | | | | | | | | | | | |
| ACTIVIDADES | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
| Cumpleaños de la empresa | | | | | | | 30 | | | | |
| Día de la mujer | | x | | | | | | | | | |
| Día del hombre | | x | | | | | | | | | |
| Día de la madre | | | | x | | | | | | | |
| Día del padre | | | | | x | | | | | | |
| Día de la secretaria | | | x | | | | | x | | | |
| Amor y amistad | | | | | | | | x | | | |
| Actividad recreacional hijos de los trabajadores | | | | | | | | | x | | |
| Celebración día del trabajador según su profesión | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Día del trabajo | | | | x | | | | | | | |
| Anchetas | | | | | | | | | | | x |
| Cumpleaños de los trabajadores | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Eventos deportivos y recreativos | | | x | | | | | x | | | |
| Preparación a la pensión | | | | x | | | x | | | | |
| Actividades para el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional. | | x | | x | | x | | x | | x | |
| Actividades manejo del estrés. | x | | x | | x | | x | | x | | x |
| Estímulos e incentivos para los trabajadores | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Entorno laboral saludable | | x | | | | | | x | | | |
| Promoción uso de la bicicleta | | | x | | | | | x | | | |
| Higiene mental | | x | | x | | x | | x | | x | |
| Desarrollo humano | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Clima laboral u organizacional | | x | | x | | x | | x | | x | |
| Estímulos e incentivos para los trabajadores | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Gira técnica | | | | | | | | | x | | |

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 35 de 37 |

9. PRESUPUESTO

Una vez se obtienen los resultados del diagnóstico, se evalúan los posibles costos, y así mismo se requiere compromiso de los directivos de la empresa. El presupuesto con que cuenta **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.** para la ejecución EL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES para el año 2023 es de **\$300.000.000** por el rubro **201020214** aprobado por Junta Directiva.

| PRESUPUESTO 2023 | |
|---|-----------------------|
| ACTIVIDADES | TOTAL PRESUPUESTO |
| Cumpleaños de la empresa | \$ 300.000.000 |
| Día de la mujer | |
| Día del hombre | |
| Día de la madre | |
| Día del padre | |
| Día de la secretaría | |
| Amor y amistad | |
| Día del niño | |
| Reconocimiento a los trabajadores según su profesión | |
| Día del trabajo | |
| Navidad | |
| Cumpleaños de los trabajadores | |
| Eventos deportivos y recreativos | |
| Preparación a la pensión | |
| Actividades para el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional. | |
| Actividades manejo del estrés. | |
| Estímulos e incentivos para los trabajadores | |
| Entorno laboral saludable | |
| Promoción uso de la bicicleta | |
| Higiene mental | |
| Desarrollo humano | |
| Clima laboral u organizacional | |
| Estímulos e incentivos para los trabajadores | |
| Gira técnica | |

| | | | |
|--|--|----------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 36 de 37 |

10. EJECUCIÓN

La ejecución EL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES se llevará a cabo a través de la Subgerencia Administrativa en coordinación con los líderes de los procesos de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo y demás procesos según corresponda.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

11.1. Seguimiento

El seguimiento EL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES tiene como propósito monitorear permanentemente el avance del cumplimiento de las actividades de acuerdo al cronograma establecido; el seguimiento a la ejecución y cumplimiento corresponderá en primera instancia al líder del proceso de gestión del talento humano en coordinación con la Subgerente Administrativa y en segunda instancia a la Oficina de Planeación con una frecuencia trimestral, independiente de la frecuencia de medición establecida en las fichas técnicas de los indicadores definidos para el plan.

11.2. Evaluación

La Oficina de Control Interno evaluará el cumplimiento del plan con una frecuencia semestral, para lo cual requerirá las evidencias que soportan los resultados obtenidos.

12. INDICADORES

Permite medir los resultados y satisfacción del plan de incentivos laborales para que sirva como fuente de información de mejora en las siguientes actividades

12.1 Indicador de cumplimiento del plan

$$\text{Cumplimiento del plan} = \frac{\text{N}^\circ \text{ actividades de bienestar social realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ total de actividades de bienestar programadas}} * 100$$

13. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Se utilizará el FORMATO ENCUESTA DE SATISFACCIÓN A-GTH-FO-24. La aplicación de esta encuesta servirá para conocer si los estímulos e incentivos laborales establecidos para la vigencia, fueron los pertinentes y contribuyeron en el mejoramiento de la calidad

| | | | |
|--|--|-----------------------------|----------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: | |
| | | Fecha de aprobación: | |
| | PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | Versión: | |
| | | Página: | 37 de 37 |

de vida de los trabajadores y su núcleo familiar. Los resultados se analizarán y se tomarán como referentes para establecer acciones de mejora en el desarrollo de las actividades y en la construcción del plan de estímulos e incentivos de la siguiente vigencia.

14. CONTROL DE CAMBIOS

| CONTROL DE CAMBIOS | | | |
|--------------------|---------------------|------------------------|------------------------|
| VERSIÓN N° | FECHA DE APROBACIÓN | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO | FUENTE DE VERIFICACIÓN |
| | | | |

| | ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|---------------|---------|--------|--------|
| FIRMA | | | |
| NOMBRE | | | |
| CARGO | | | |
| FECHA | | | |