



“ Somos un equipo comprometido con nuestro hogar. Trabajamos con pasión por servir, estamos avanzando y tenemos la esperanza de ser cada vez mejores por el bienestar de nuestra comunidad y la convicción de sumar voluntades para un desarrollo ambiental, social y económico. ”

Plan de Bienestar e Incentivos

ESSMAR 2025



Títulos

Subtítulos

Párrafos - contenidos

Nota: en caso de necesitar iconos



ELABORÓ Y REVISÓ

ISMAEL ANTONIO MOLINA GIRALDO

Subgerente Corporativa

YENIS PEDROZA CHARRIS

Directora de Capital Humano

Dirección de Capital Humano

ANDREA CAROLINA MONTEJO OROZCO

Profesional Universitario

Dirección de Capital Humano

ERNEY VELÁSQUEZ TORRES

Agente Especial ESSMAR E.S.P.

Tabla de contenido

1. Introducción.....	6
2. Alcance	6
3. Objetivo	7
3.1. Objetivo General.....	7
3.2. Objetivos Especifico.....	7
4. Marco legal.....	8
5. Definiciones	9
6. Generalidades.....	10
6.1.3. Áreas de intervención	18
6.1.4. Actividades definidas para plan de bienestar 2025.....	24
6.2. Plan de Incentivos.....	24
6.2.1. Entidades de apoyo estratégico.....	25
6.2.2. Beneficiarios.....	25
6.2.3. Responsable de implementación	25
6.2.6. Lineamientos Generales	27
6.2.7. Incentivos mensuales de acuerdo con la necesidad que lo requiera.....	30
6.3. Seguimiento y evaluación	30
7. Control de cambios.....	31
8. Anexos.....	31

1. Introducción

El presente documento contiene el Plan de Bienestar e incentivos laborales del 2025, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores de la ESSMAR E.S.P. Estas necesidades se revelan en contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y la transformación social de la ESSMAR E.S.P que tiene además como objetivo de desarrollo destinados a fortalecer el talento como motor de la producción según los principios de integridad y legalidad resultados de una institución pública y comercial del Estado.

para la vigencia del 2024 el foco fundamental del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 es el Desarrollo humano y, en este sentido, las actividades que inciden en la mejora sobre la calidad de vida de los servidores y su entorno familiar. Hasta promocionar productividad y desempeño en la ESSMAR E.S.P, reflejando un ambiente de trabajo más acertado para la cultura organizacional.

Sin embargo, para la vigencia del 2025, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de satisfacción de bienestar es fundamental tener como propósito las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de reglamento interno de trabajo.

Es por ello, que la finalidad del Plan de Bienestar e incentivos es generar momentos y condiciones que equilibren la vida personal y laboral de los servidores públicos a través de las diferentes estrategias que contribuyan a la base fundamental de la integridad humana, utilizando planes, actividades y procesos que Incrementen el nivel de habilidades funcionales y conductuales, mejorando así su bienestar y la calidad de vida y al mismo tiempo el logro de las metas organizacionales.

2. Alcance

Este documento contiene los lineamientos y acciones actualizadas del El Plan de Bienestar y Estímulos de la vigencia 2025, el cual está dirigido a

todos los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta sus grupos y sus familiares.

3. Objetivo

3.1. Objetivo General

Planificar e implementar actividades que mejoren la calidad de vida de los servidores públicos, a través de sus familias, e instituciones y actividades de entretenimiento, integración y Educación, aumentar su productividad, motivación y crecimiento en el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros colaboradores.

3.2. Objetivos Especifico

- Realizar actividades culturales que generen sentido de pertenencia en función de los servicios públicos que ofrece la ESSMAR E.S.P.
- Generar condiciones en los ambientes laborales en pro del desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos.
- Fomentar la sana convivencia laboral entre los colaboradores de la organización.
- Apoyar con acciones participativas la prevención y promoción de programas familiares, sociales, profesionales, culturales y deportivas que permitan un equilibrio de vida en el servidor.
- Crear una estrategia que refuerce los comportamientos alineados con los valores de la organización basada en una cultura de servicio basada en la integridad.
- Fomentar estrategia de desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, para mejorar la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de reglamento interno de trabajo.

4. Marco legal

Son las disposiciones normativas y regulatorias que le dan fundamento al contenido teórico del documento, a continuación, resaltamos las normas más relevantes.

- Constitución Política de Colombia, artículo 19: “Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley”.
- Circular Externa 12 De 2017: Del Departamento Administrativo De La Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 Del Decreto 1083 De 2015: “Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer”.
- Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 734 de 2002- En los numerales 4 y 5 del artículo 33: “Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado”
- 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, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 612 DE 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- 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, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- Resolución N° 312 de 2013: modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019: “Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública” Artículo 41° Señala el “procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos”.

5. Definiciones

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de

Planeación y Gestión (Intranet): características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos,

principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

6. Generalidades

6.1. Plan de Bienestar

6.1.1. Etapas de desarrollo

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

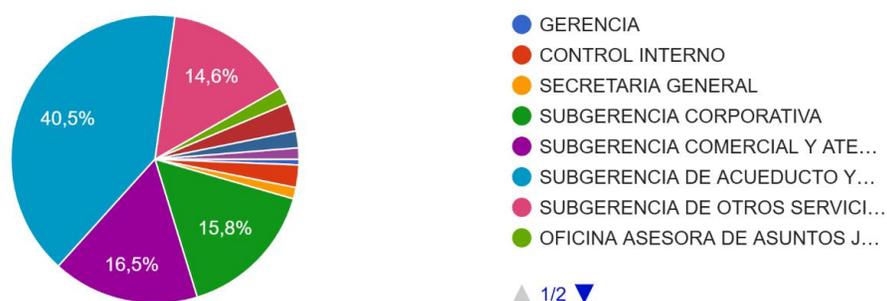
6.1.2. Fase de consolidación de información y resultados

➤ Resultado de encuesta de satisfacción laboral.

De una muestra de 158 encuestado se obtuvieron los siguientes resultados de las necesidades manifestadas:

Área a la que pertenece

158 respuestas

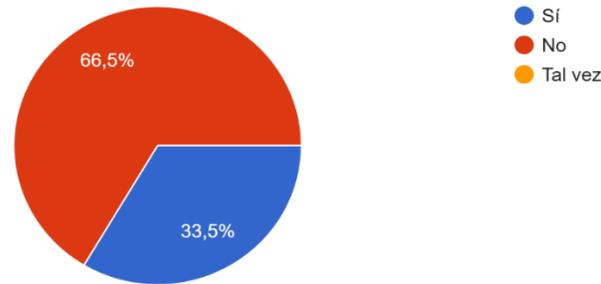


De una muestra de 158 servidores el 40,8%, pertenecen al área de Acueducto y Alcantarillado, 16,6% la subgerencia comercial y servicio al ciudadano, 14% Subgerencia de otros servicios, 15,09% oficina de asuntos jurídicos y contratación, el otro 15% pertenecen a las demás áreas de la ESSMAR E.S.P

Se concluye además que el área con mayor participación pertenece a la Subgerencia Acueducto y alcantarillado.

¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia). *Finalidad realizar ferias de vivienda con el Fondo Nacional del Ahorro u otras entidades

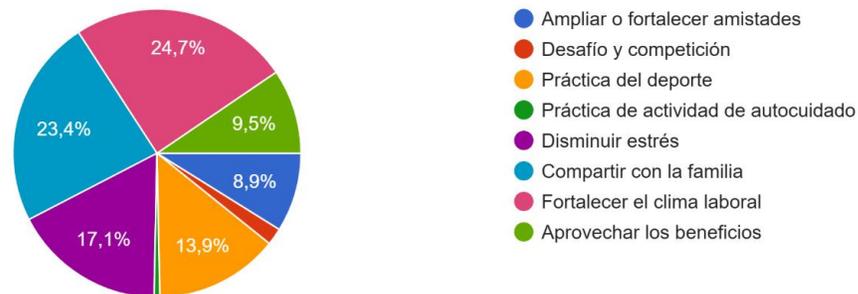
158 respuestas



El 66,5% no cuenta con vivienda propia mientras que el 33,5% cuenta con vivienda propia, considerando lo anterior es preciso mencionar que con este resultado, se concluye realizar más ferias de servicios de vivienda que permitan, brindar oportunidades de compra, con mejores tarifas y oportunidades a los empleados de la ESSMAR.

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

158 respuestas

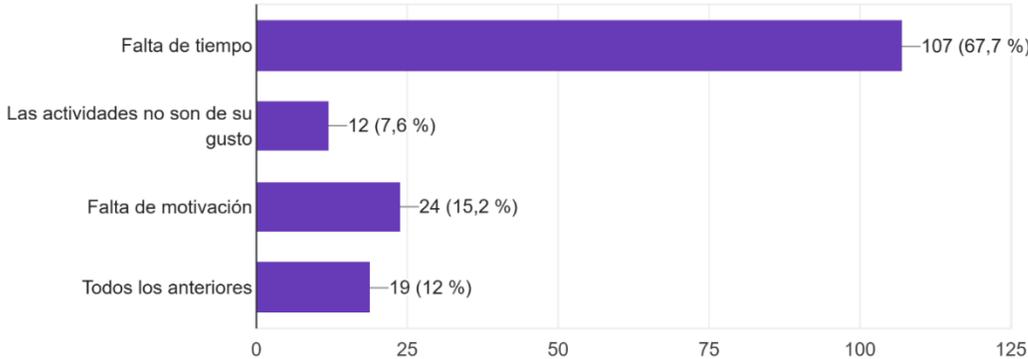


24,7% le gustaría participar en actividades que promuevan el vínculo familiar, mientras que el 24,8% busca participar en actividades que fomente el clima laboral de los servidores de la ESSMAR E.S.P, 14% busca que se realicen actividades deportivas, el 9,6% buscan actividades de autocuidado personal; el 8.9% busca fomentar actividades que fomente las relaciones interpersonales.

El personal encuestado manifiesta que el motivo principal para la participación de las actividades en el fortalecimiento del clima laboral es por lo que dentro del cronograma de Actividades se incorporara de incluir actividades que permitan fortalecer el clima laboral de la empresa, tales como las salidas de campo, salidas ecológicas, capacitaciones grupales, liderazgo y trabajo de grupo.

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

158 respuestas

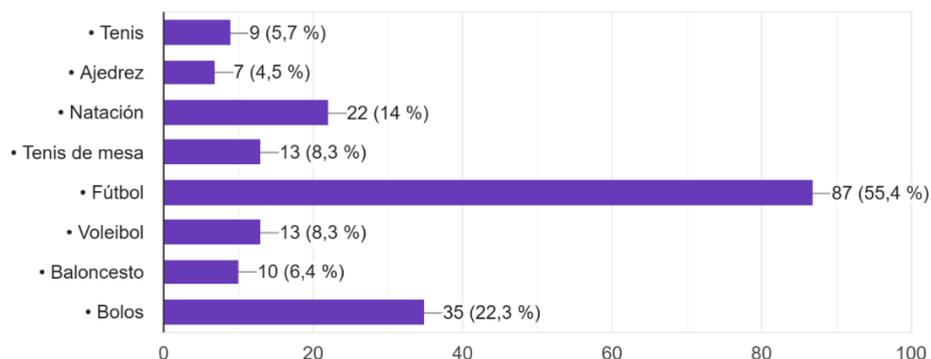


El 67,7% menciona que la falta de tiempo no les permite, participar de manera activa en las Actividades de Bienestar social 7,6% indican que las actividades no son de su gusto, 14,6% indican que es falta de motivación, 12,1% indican todas las anteriores.

En conclusión, el personal, manifiesta no tener tiempo para asistir, es por ello por lo que se debe fortalecer la administración del tiempo del personal y organizar espacios donde su participación sea más efectiva.

¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?

157 respuestas

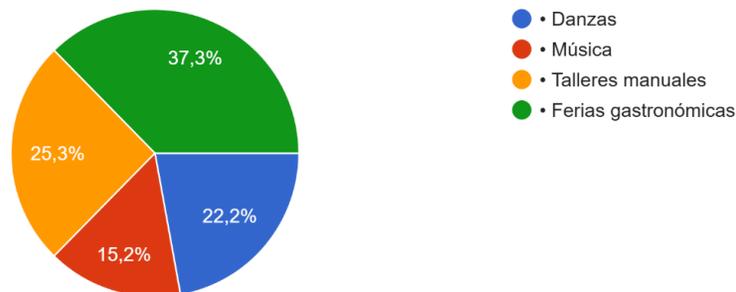


El 55,4% indica que el deporte en el cual le gustaría participar es el fútbol, mientras que el 22,3% le gustaría participar en juego de bolos, 14% participar en natación, el 8,3% le gustaría participar en voleibol, mientras que el restante les gustaría tener presente otro tipo de deporte como es el tenis, tenis de mesa, baloncesto.

La mayoría de personal manifiesta que el deporte que le gustaría participar es el fútbol; juego que cuenta con un alto nivel de riesgo de accidente laboral, sin embargo, la dirección de capital humano buscará la forma de generar espacios y torneos que permitan mitigar un poco más el riesgo y de esta forma respaldar la iniciativa del deporte dentro de la entidad.

Te gustaría participar en la siguientes Actividades Culturales?

158 respuestas

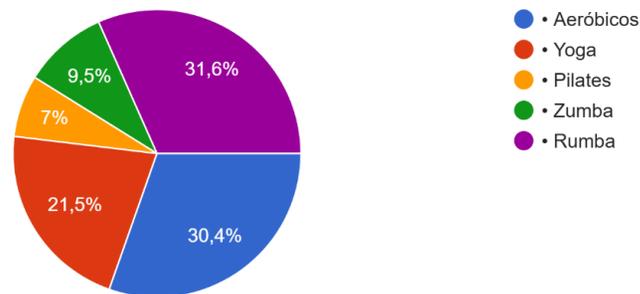


El 37,3% le gustaría participar en ferias gastronómicas, mientras que el 22,2% le gustara realizar actividades de danza, el 25,3% le gustaría realizar talleres manuales, el 15,2% talleres de música.

Una de las Actividades más interactiva son las ferias gastronómicas, es por tal motivo que la ESSMAR E.S.P, buscara el espacio indicado para realizar más actividades culturales que permitan despartimiento y la socialización entre los empleados.

Te gustaría participar en las siguientes actividades de Autocuidado?

158 respuestas



Dentro de las Actividades de Autocuidado el 31,6% le gustaría realizar actividades de Aeróbicos, mientras que el 21,5% de la población le gustaría realizar actividad de yoga, el 9,5% le gustaría realizar zumba, el 7% les gustaría realizar pilates.

Las Actividades antes mencionadas, son actividades que, a lo largo de la ESSMAR, se han venido realizando, sin embargo, los empleados manifiestan que las Clases de Aeróbicos son actividades de mayor impacto y que les gusta realizar, considerando seguir ejecutando, para de esta forma prevenir también enfermedades musculares y de posturas.

Cuales de las Siguietes Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas te gustaría seguir realizando?

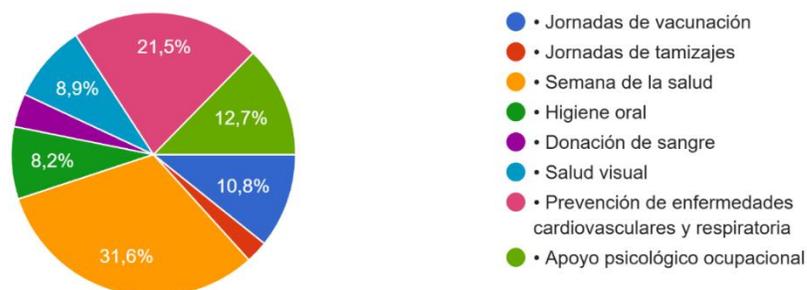
158 respuestas



Todas las Actividades antes mencionadas son las actividades que le gustaría seguir realizando a los servidores de la ESSMAR con el 45,6% de votación.

Cual es la Jornada de Salud que mas te gusta?

158 respuestas



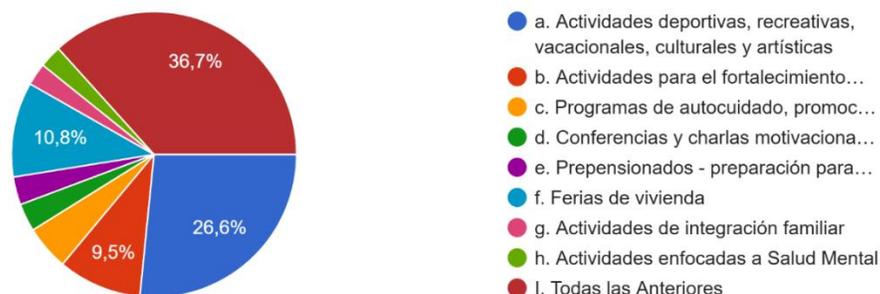
El 31,6% le gustaría seguir realizando la Semana de la salud, mientras que el 21,5% le gustaría realizar actividades de previsión de enfermedades cardiovasculares y respiratoria, el 12,7% le gustaría que se realizara apoyo psicológico ocupacional y el 10,8% jornadas de vacunación , el 8,9% le gustaría seguir realizando campaña de salud visual, el 8,2% le gustaría seguir realizando higiene oral.

La jornada de salud Contribuyen a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la ESSMAR, es por eso por lo que la actividad de previsión

y promoción se deben seguir realizando para mejorar la salud de todos nuestros colaboradores.

¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social?

158 respuestas

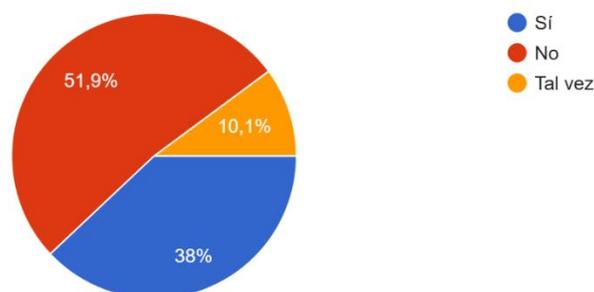


El 36,7% considera que todas las actividades antes mencionadas deberían tener prioridad en el programa de bienestar social, mientras que otro porcentaje de la población el 26,6% indica que las actividades de prioridad son las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas.

Las Actividades de recreativas, deportivas y culturales son las consideradas de mayor prioridad para los empleados de la ESSMAR, esto con el fin de Promover un cambio de cultura hacia la medicina preventiva y salud emocional.

¿Conoce la Ley de Desconexión Laboral?

158 respuestas



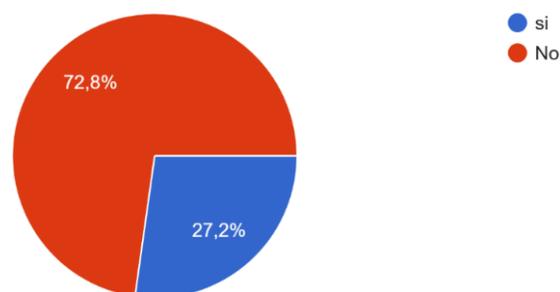
El 51% de la población encuestada indican no conocer la ley de Desconexión laboral, mientras que el 38% indica si conocerla, el 10,1% cree tal vez conocerla.

La ley de Desconexión laboral hace parte del conocimiento que el empleador debe promulgar para dar a conocer a todos los empleados, Está establece que los empleadores deben respetar el horario de trabajo y no exigir que los empleados estén disponibles fuera de él.

Sin embargo, la mayoría de la población indica no conocerla, es por eso por lo que para el 2025, se buscaran estrategias de comunicación para dar a conocerla, y de esta manera respetar los derecho y deberes tanto del empleador como del empleado.

¿Aplica estrategias de desconexión laboral?

158 respuestas



El 72,8% indican que el empleador no suministra estrategias de desconexión laboral, mientras que el 27,2% considera que el empleador si implementa estrategia de Desconexión laboral.

6.1.3. Áreas de intervención

El Plan de Bienestar e Incentivos cuenta con una etapa inicial la cual permite identificar aquellas necesidades que potencialmente pueden afectar a la población con el fin de intervenir de manera inmediata, es por lo que dentro del Programa de Bienestar establece 5 ejes esenciales que son los siguientes: representa los elementos que van a favorecer la mejora de la calidad de vida de las personas. Además, se elaboraron en consonancia con los Objetivos del plan de Bienestar. análisis de la situación presente del organismo y las tendencias del mercado de trabajo, por lo que se establecieron los siguientes pilares:

1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
2. SALUD MENTAL
3. CONVIVENCIA SOCIAL
4. ALIANZA INTERINSTITUCIONAL
5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Tabla 1 (Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

➤ **Factor psicosocial**

Este factor es concerniente con aquellas acciones que ayuden a desarrollar a los servidores públicos la conexión con la empresa, sentido de pertenencia, la responsabilidad y el manejo exhaustivo del trabajo bajo presión, entendiendo que la disposición es necesaria para generar bienestar laboral y a su vez, la eficiencia u/o eficacia. Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

Actividad	Referencia Normativa	Referentes	Población	Responsable
Eventos deportivos y recreacionales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Deporte	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano
Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que Involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y las cajas de compensación familiar.	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano

Actividad	Referencia Normativa	Referentes	Población	Responsable
Teletrabajadores.				
Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Cultura y Ministerio del Interior	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano
Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 De 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 Del Decreto 1083 De 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de La Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos Los Colaboradores De La Empresa O Interesados En La Actividad	Capital Humano
Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 De 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano
Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de Cada año	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la Empresa	Capital Humano
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma Organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano

Actividad	Referencia Normativa	Referentes	Población	Responsable
Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	Ley 1811 de 2016- Circular Externa No. 11 de 2017	Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital Humano
Programa de salario emocional		Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los empleados vinculados Directamente a la empresa	Capital Humano

Tabla 2 (Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022)

➤ Salud mental

Este factor alcanza la salud mental como la fase de bienestar en el que todos los servidores realizan sus acciones; este elemento incluye hábitos de vida saludable, relacionado con actividades físicas, cognitivas, nutricionales, prevención del consumo del tabaco y alcohol, lavado de manos, peso, salud visual, auditiva, salud bucal; al mismo tiempo las actividades se realizan con el fin de orientar de forma asertiva la salud mental de los empleados y sus familias, mejorando su calidad de vida mediante actividades dirigidas por especialistas que puedan abordar escenarios de prevención de susidios, depresión, síndrome de agotamiento laboral “burnout, ansiedad, entre otras.

Actividad	Referencia Normativa	Referentes	Población	Responsable
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 documento conpes 3992 de 2020	Ministerio de salud, ministerio del trabajo, departamento nacional de planeación, departamento administrativo de la función Pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital humano

Actividad	Referencia Normativa	Referentes	Población	Responsable
Prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de salud, ministerio del deporte	Todos los empleados vinculados Directamente a la empresa	Capital humano

Tabla 3 (Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022)

➤ **Convivencia social**

Este factor hace relación con el proceso de inclusión social, diversidad, equidad y representatividad de contribuir en la construcción de un buen ambiente laboral justo y equitativo que permita el mejoramiento continuo de la calidad de vida de todos los servidores; teniendo en cuenta la sensibilización dentro y fuera del entorno laboral; diseñando actividades que reconozcan sus necesidades y que mejoren la cultura organizacional teniendo en cuenta que con el relacionamiento mejoramos nuestro entorno laboral y contribuimos al trato igualitario sin importa la raza, la religión, ni condiciones de discapacidad.

Actividad	Referencia Normativa	Referentes	Población	Responsable
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral	Ley 1010 de 2006	Departamento administrativo de la función pública	Todos los empleados vinculados directamente a la empresa	Capital humano

Tabla 4 (Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022)

➤ **Alianza interinstitucional**

Este factor consiste en la celebración de los convenios de bienestar, reconocimiento de la gestión en materia de bienestar entre otros, que permiten el mejoramiento continuo del plan de Bienestar e Incentivos laborales.

Actividad	Referencia Normativa	Referentes	Población	Responsable
Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Artículo 209 de la constitución política de Colombia	Departamento administrativo de la función pública	Todos los involucrado en el convenio	Capital humano
Creación del banco nacional de experiencias de éxito en materia de bienestar social	N/a	Departamento administrativo de la función pública	Todos los involucrado en el convenio	Capital humano

Tabla 5 (Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022)

➤ Identidad y vocación por el servicio público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Actividad	Referencia Normativa	Referentes	Población	Responsable
Socialización del código de integridad y actividades relacionados con el mismo.	Artículo 2 de la ley 909 de 2004	Departamento administrativo de la función pública	Todos los involucrado en el convenio	Capital humano

Tabla 6 (Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022)

6.1.4. Actividades definidas para plan de bienestar 2025.

Este plan incluye el calendario de actividades y los resultados de la encuesta de satisfacción, que se usa como recurso para la creación de este.

Es importante destacar que las fechas y la realización de las actividades dependen de las alianzas Estratégicas que se definan y se implementen en la trayectoria de su ejecución.

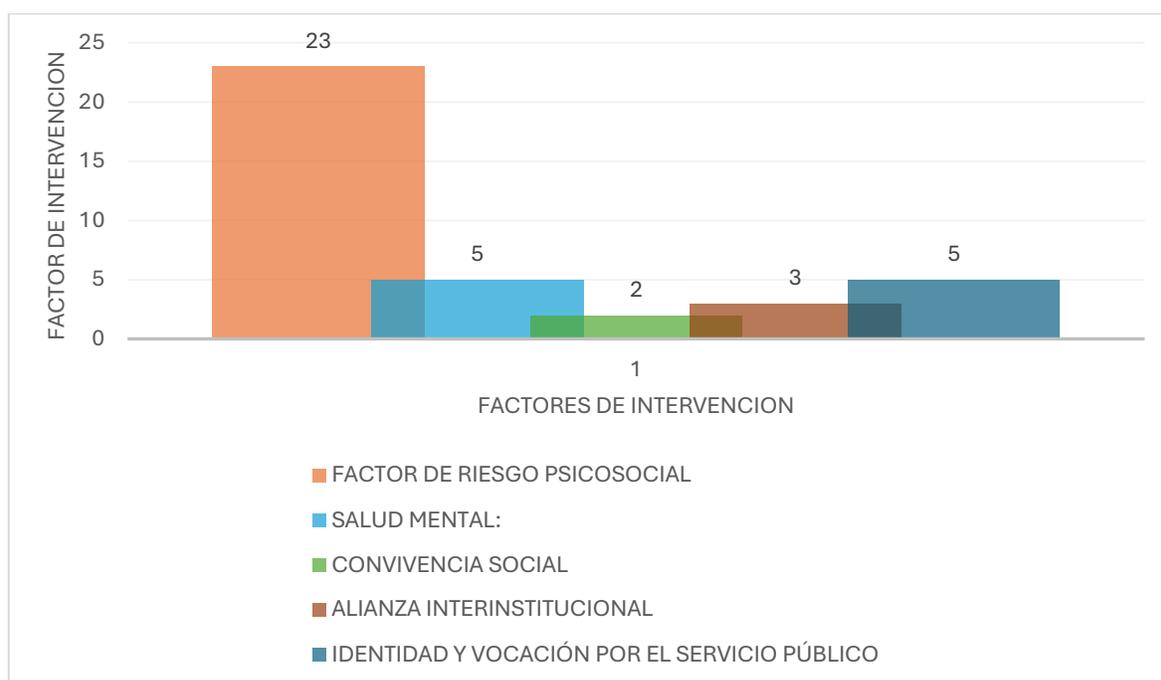


Figura 1 (Elaboración propia)

6.2. Plan de Incentivos

El plan de incentivos laborales tiene como objetivo motivar, incentivar, reconocer y premiar el excelente desempeño laboral de todos los empleados que de esta forma contribuyan al logro de los objetivos de la ESSMAR E.S.P – EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE SANTA MARTA. Estos son premios otorgados a los empleados ganadores y consisten en varios programas flexibles diseñados para dar reconocimiento individual a los empleados por su desempeño superior. El Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso

de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

6.2.1. Entidades de apoyo estratégico

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

6.2.2. Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales. Que cumplan con niveles de excelencia.

6.2.3. Responsable de implementación

La Dirección de Capital Humano de la ESSMAR es responsable de presentar anualmente al personal las herramientas de promoción de la campaña o sistema de incentivos, para coordinar su seguimiento y control, así como el proceso de premiación y reconocimiento. De igual forma, es el responsable de organizar la logística necesaria para la entrega de los incentivos a los empleados con mayor reconocimiento y excelencia.

6.2.4. Tipos de incentivos laborales

- Incentivos no pecuniarios: ARTÍCULO 32. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

- Incentivos pecuniarios: ARTÍCULO 31. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

6.2.5. Requisitos para participar de los incentivos

Los servidores públicos deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales son los siguientes:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la ESSMAR E.S.P EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE SANTA MARTA, no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados ni aperturados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de promoción.
- No contar con, procesos de llamados de atención ni amonestación en la historia laboral en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de promoción.

Nota: Todos los servidores podrán participar en los procesos de promoción interna de la ESSMAR E.S.P- sin embargo, si este llegara a ganarlo y cuenta con un proceso de sanción o apertura disciplinaria a la fecha de postulación o durante el proceso de promoción; este proceso debe estar cerrado o favor del trabajador para poder realizar el modificadorio; de lo contrario no se podrá dar continuidad al proceso. No obstante, si la vacante se requiere con urgencia por el área solicitante se deberá tener en cuenta un tiempo máximo de (30) días calendario en la espera de la decisión del proceso disciplinario, de lo contrario asumirá dicha vacante el segundo postulado con mejor calificación.

Los criterios generales establecidos en el presente plan establecen la participación en los Incentivos no pecuniarios, sin que sugiera derecho alguno.

6.2.6. Lineamientos Generales

- **Se exaltará y se reconocerá los servicios prestados y permanencia de los servidores en la ESSMAR E.S.P** y se otorgará anualmente un día libre no compensado por el cumplimiento de un año (1) de servicios correspondiente a la vigencia, se deberá acordar la fecha con su jefe inmediato y diligenciar el formato de permiso de manera oportuna de acuerdo con lo correspondiente en el área de Capital Humano.
- **Se concederá al personal la oportunidad de promover dentro de la ESSMAR E.S.P.** teniendo en cuenta los siguientes factores:
 - Cumplir con los conocimientos y el nivel de experiencia requeridos para el nuevo cargo.
 - Contar con certificaciones y/o estudios relacionados con el puesto vacante.
 - Informe de productividad emitido por el jefe inmediato en el trayecto de 12 meses cumplidos. (Si el servidor cuenta con, anotaciones disciplinarias, llamados de atención o apertura de investigaciones disciplinarias, NO podrá promover, hasta no resolver su situación).
 - Prueba de Conocimiento del cargo al cuál se postula, la cual se realizará en conjunto con el área requeridora.
 - No podrá ser promovido sin tener por lo menos un periodo de 12 meses en su cargo actual.
 - Las promociones se pueden dar de 2 maneras: A un puesto diferente al que ejecutando (En estos casos, debe existir una convocatoria abierta) o dentro del mismo puesto de trabajo, pero, con un mayor nivel de responsabilidad. Por lo tanto, las funciones en ningún caso pueden ser las mismas del cargo inicial, ni el mismo nivel de responsabilidad (Esto se identifica con los verbos de las funciones).
 - Cuando la promoción sea dentro del mismo puesto de trabajo, pero, con un mayor nivel de responsabilidad, el aumento no puede superar el nivel inmediatamente superior. En caso de que se necesite un funcionario con mayor responsabilidad, la vacante se debe cubrir por medio de una convocatoria abierta.

- Todas las promociones serán aprobadas por el ordenador del gasto, previamente la verificación y certificación de todos los criterios anteriores por parte del director de capital humano.

Estos lineamientos empezaran a regir una vez se expida la circular para dar a conocer a todos los servidores públicos desde la Dirección de Capital Humano o desde gerencia.

- **Se concederá a los Tres (3) mejores servidores públicos**, medio día de servicio por participar en los programas de Bienestar, programas asociados al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo. La evidencia serán las listas de asistencia. En caso de empate se tendrá en cuentas la participación de las Actividades realizadas con anterioridad.
- **Se concederá a los Servidores públicos Licencia por matrimonio** a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal, El objetivo es acercar a los funcionarios públicos a sus familias, con el fin de equilibrar dimensiones de la vida de los servidores, asegurándose de que se sientan motivados y así mejorar la calidad de vida, (03) días pagados por matrimonio; teniendo en cuenta las siguientes condiciones:
 - Los tres (3) días se otorgarán, cómo máximo a los cinco días hábiles de haber contraído matrimonio.
 - Para ser otorgado los tres (3) días se deberá comunicar con (10) días de anticipación a su jefe inmediato a través del formato de permiso, que se deberá entregar en la Dirección de Capital Humano quien debe dar la autorización.
 - Si el servidor se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgarán los días.
 - El Servidor deberá legalizar su licencia allegando documento que evidencie su matrimonio máximo a los cinco días de haberse otorgado el permiso, de lo contrario estos días serán descontado con previa autorización de nómina.
- **Se concederá a todos los servidores públicos medio día de descanso** por celebración de cumpleaños teniendo en cuenta las siguientes condiciones:
 - Se concederá el día en el que cumple el servidor.
 - Los empleados que cumplen años durante el fin de semana pueden tomar el día hábil anterior o siguiente.

- Para obtener el día de cumpleaños libre debes avisar (10) con antelación a tu jefe inmediato, a través de un formato de permiso otorgado por la dirección de capital humano.
 - Si el servidor no puede celebrar su cumpleaños debido a las necesidades de servicios de la empresa, este establecerá previo acuerdo con el superior inmediato, dentro de los 15 días calendarios siguientes al cumpleaños.
 - Si el servidor se encuentra en licencia o de vacaciones no se le concederá el día.
 - El día de cumpleaños no podrá ser acumulable con otras fechas.
- **Día libre por graduación este se otorgará cuando el servidor cumpla su etapa de postgrado y pregrado** como reconocimiento a su esfuerzo profesional. Sin embargo, es conveniente resaltar las siguientes condiciones:
 - El día se reconoce el día de la graduación del servidor. (previo soporte de fecha de grado)
 - Para los servidores públicos que se gradúan en fin de semana, podrán tomar su día. el día anterior o el siguiente día hábil.
 - Para ser otorgado el día debe comunicarlo con anticipación a su jefe inmediato quien debe dar la autorización a través del formato de permiso otorgado por la dirección de capital humano con el debido adjuntando el soporte que emita la institución educativa de donde tomara grado.
 - Si el servidor se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgará el día.
 - El día que se otorga por graduación no es acumulable con otras fechas.
- **Uso de la Bicicleta, teniendo en cuenta la ley 1811 de 2016** es una apuesta del poder legislativo por incentivar la movilidad sostenible en aras del mejoramiento de la movilidad; este caso los servidores públicos que certifiquen que han llegado 30 veces al trabajo usando la bicicleta como medio de transporte, podrán disfrutar de medio día libre remunerado. Los colaboradores del sector público podrán recibir este beneficio hasta 8 veces al año.

6.2.7. Incentivos mensuales de acuerdo con la necesidad que lo requiera.

Nº	Temas	Aplica	Valor
1	Nacimientos	Contenido (kit para recién nacido, tarjeta de bienvenida)	\$150,000.00
2	Luto	Días de licencia estipulado por la ley, tarjeta de condolencias, ramo de flores.	\$ 80,000.00
3	Muerte de un trabajador	Corona de flores, cinta morada, eucaristía, tarjeta de condolencia.	\$ 500,000.00
4	Jubilados	Realización de placa de reconocimiento, video de despedida, reconocimiento por parte del equipo de trabajo (homenaje)	\$ 300,000.00

Tabla 7 (Elaboración propia)

6.3. Seguimiento y evaluación

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos de la ESSMAR E.S.P se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

Indicador	Formula del indicador	Meta
Cumplimiento al plan de Bienestar e incentivos	$\frac{\#actividades\ ejecutadas}{\#actividades\ programadas}$	100%
Impacto del programa	%satisfacción de las actividades del plan	100%
Cumplimiento de la ejecución presupuestal del plan de bienestar.	$\frac{Presupuesto\ ejecutado}{Presupuesto\ aprobado}$	100%

Tabla 8 (Elaboración propia)

7. Control de cambios

Ítem que cambió	Descripción del cambio	Año de modificación
Responsables	Se hizo cambio de los responsables	2022
Alcance	Se modifica la descripción.	2022
Generalidades	Se registra el plan de racionalización de trámites para la vigencia 2022	2022
Elaboró y Revisó	Se modifica la descripción.	2023
Responsables	Se hizo cambio de los responsables	2023
Generalidades	Se registra el plan de racionalización de trámites para la vigencia 2023	2023
Incentivos	Se realizo modificación de los beneficios	2024

8. Anexos

Temática	Actividad	Objetivo
Elaboración del documento	Plan de bienestar e incentivos laborales	Realización y aprobación por parte del comité de mipg
Fechas especiales	Celebración día de la mujer	Conmemoración día de la mujer (exaltamos labor)
	Celebración día del hombre	Conmemoración día del hombre (exaltamos labor)

Temática	Actividad	Objetivo
	Celebración día de la secretaria	Conmemorar la labor administrativa de toda nuestra secretaria
	Celebración día de la madre	Con la finalidad de resaltar la gran labor de las "mamitas" ESSMAR
	Celebración día del padre	Conmemoración a los "papitos ESSMAR"
	Dia del servidor publico	El decreto 1083 de 2015 establece el 27 de junio de cada año como el día nacional del servidor público
	Celebración día del amor y la amistad	Crear espacios de integración entre los funcionarios de la entidad
	Celebración de Halloween	Recrear la dinámica de las áreas, realizando actividades de esparcimiento
	Semana santa	Realización de misa /festival del dulce
	Bienvenida la navidad 2024	Realización de un recorrido por o todas las sedes de la ESSMAR,
	Cierre de gestión 2024	"cierre de año, integración ESSMAR"
	Novenas navideñas	Realización de novenas navideñas

Temática	Actividad	Objetivo
Feria de servicios	Tallares con el apoyo de administradoras de fondos de pensiones y cesantías	Realización de jornada de visita, en todas las sedes con la finalidad de dar a conocer todos los beneficios, afiliaciones y traslados de los diferentes fondos
	Promover planes para la adquisición de vivienda por medio de ferias de servicios	Feria de vivienda
	Realización de capacitaciones con entidades promotoras de salud (eps)	Realizar vacunación tétano solo para mujeres, vacunación para la prevención de fiebre amarilla, tamizaje y toma de presión para todos los empleados de la ESSMAR
	Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.	Actividades con la caja de compensación familiar (Cajamag)

Temática	Actividad	Objetivo
Promoción y campaña de difusión	enviar tarjetas	Comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.
	Talleres de manejo del tiempo libre (desconexión laboral)	Se realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde se informen las actividades dando continuidad a lo estipulado en la ley 2191 de 2022 “por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral
	Actividad del código de integridad	Realización de capacitación al código de integridad
	Tardes de viernes (organizar actividades de integración)	Se realizará una actividad trimestral (tertulias, cuenteros, actividades lúdicas, tarde de cine, un desayuno, u otro tipo de alimentación; por grupos de trabajo;
	Reconocimiento para los colaboradores en el marco del código de integridad	Concurso de valores de código de integridad

Temática	Actividad	Objetivo
	Actividad en función pública promover el uso de la bicicleta	"ciclo paseo"
Salud mental	Campaña de buen trato	Generar espacios al interior de la ESSMAR E.S.P, en donde exista la buena comunicación, el respeto y las relaciones cordiales entre los servidores, por Medio de correos masivos y representaciones teatrales que permitan sensibilizar e incentivar en ellos conductas sociales que conlleven a un cambio positivo y al mejoramiento de las relaciones interpersonales
	Jornada de actividades físicas aeróbica	Realización de cardio box
	Campaña de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable	Sitas de entidad promotoras de nutrición y salud
	Campaña de difusión de información sobre inclusión, diversidad y equidad	Jornada de salud emocional
	Actividades de desarrollo emocional y salud mental: manejo de emociones	Realización de actividades cognitivas
Actividades deportivas	Actividad física o cultural	Actividad de "rumba"

Temática	Actividad	Objetivo
	Torneo de futbol	Se realizara un torneo de futbol ESSMAR, donde diferentes equipos de distribuidas áreas, tendrán la oportunidad de inscribirse y poder interactuar entre sí
	Caminatas ecológicas	Plogging, realización de hacer ejercicios corporales y recoger basura en las cuencas de los ríos
	Running (5k- ESSMAR 2025)	El propósito es incentivar, el deporte y el estilo de vida de todos nuestros empleados, con la finalidad de generar bienestar social
	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección (eps)-(arl)	Jornada de planificación familiar

Temática	Actividad	Objetivo
Pre- pensionado	Talles para pre-pensionados	Fortalecer su capacidad de adaptación frente a las diferentes transformaciones que ocurran en la organización, generando habilidades y actitudes positivas en su entorno laboral y personal, para que afronten de manera positiva la pérdida de su empleo o de su encargo y desarrollen estrategias efectivas, en busca de una nueva ocupación
	Programa "una nueva historia"	Tiene como objetivo, crear un programa para las personas próximas a pensionarse, donde tendremos el beneficio de capacitarlas y preparar para su jubilación

Temática	Actividad	Objetivo
Semana de bienestar y sst	Semana de la felicidad (bienestar)	Realización de la semana cultural ESSMAR 2024
Programas transversales	Campañas de salud	Jornada de campaña cardiovascular
	promoción de la salud	Jornada de tamizaje, peso y glucometría
	Capacitación para madres lactantes (sala de lactancia materna)	Se desarrollarán actividades relacionadas con cuidados prenatales, dirigidas a mujeres embarazadas – temas de madres gestantes y lactantes.
	Programa entorno laboral saludable	Realizar actividades de acondicionamiento físico (aeróbicos, zumba, yoga)
	Programa de bilingüismo	Promover programa de bilingüismo en la entidad
	Capacitación informal en artes o artesanías	Promover actividades de "educación y capacitación" del programa bienestar a la carta

Tabla 8 (Elaboración propia)