



CUMARE S.A.

EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PUBLICOS E.S.P

NIT. 900.662.494-1

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

VIGENCIA 2024

Proceso de Gestión de Talento Humano

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVO	4
2.1. OBJETIVO GENERAL:	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	5
3. VALORES CORPORATIVOS:	5
4. JUSTIFICACIÓN	6
5. DIAGNÓSTICO	6
6. BENEFICIARIOS	7
7. PLAN DE TRABAJO PARA EL PERIODO LABORAL 2024.....	7
7.1. CULTURAL	7
7.2. SOCIAL.....	8
7.3. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	9
7.4. CAPACITACIÓN	9
8. PLAN DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS.....	10
8.1. TIPOS DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS	10
8.2. Reconocimiento a la Antigüedad Laboral.....	10
8.3. Reconocimientos Públicos	10
9. ENTIDADES DE APOYO	11
10. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS:.....	11
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:.....	11

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

INTRODUCCIÓN

Con fundamento en la Constitución Política y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de formación, capacitación, bienestar social y los estímulos e incentivos en las entidades públicas, mediante la implementación de la Política de Talento Humano la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA. E.S.P, como ente territorial del nivel departamental, está encaminado en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Bienestar Social que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado, respondiendo a las necesidades y expectativas de los funcionarios, mejorando su nivel de vida, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educativas y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficiencia y efectividad.

Con el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No. 1567 de 1998 y Decreto No. 1227 de 2005, se persigue “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”, es así como la Subgerencia Administrativa y Financiera, aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios.

En cuanto a la competencia y responsabilidad, el literal c) del artículo 17 del Decreto No. 1567 de 1998, señala que las entidades públicas del orden nacional y territorial serán autónomas dentro del marco de las disposiciones vigentes para diseñar sus programas de bienestar social, estímulos e incentivos, los cuales según el Artículo 19 son anuales y de carácter obligatorio.

El Artículo 23 del Capítulo 3 del mencionado Decreto Reglamentario, dice: “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”.

El Decreto Ley 1572 de 1998, en su Artículo 125, dice que el jefe de la entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos pecuniarios y los no pecuniarios que se ofrecerán a los empleados de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la misma.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

Es importante resaltar que, de acuerdo con las disposiciones citadas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se realizó de acuerdo a las necesidades y el presupuesto de la entidad, proporcionando herramientas de gestión para la construcción de una vida laboral que ayude al desempeño productivo, al desarrollo humano y la satisfacción de necesidades materiales y espirituales de todos los empleados y de los miembros de su familia. Además, que se revierta en valor agregado y beneficio para la entidad.

1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público, es el siguiente:

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.
- Ley 1221 de 2008.
- Ley 1811 de 2016.
- Ley 1823 de 2017.
- Ley 1857 de 2017.
- Ley 1960 de 2019
- artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.
- Ley 2088 de 2021.
- Ley 2191 de 2022.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos. — Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5

2. OBJETIVO

2.1. OBJETIVO GENERAL:

El Programa de Bienestar Social, busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA E.S.P, con la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento y de integración con su núcleo familiar, generando, un impacto positivo en el clima organizacional, contribuyendo a que los funcionarios, manifiesten su motivación y calidez humana, reflejando cumplimiento de los objetivos misionales.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Propiciar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, conocimiento, espacios de sano esparcimiento e integración de los funcionarios

Contribuir al mejoramiento la calidad de los funcionarios, buscando crear condiciones en el ambiente de trabajo que fomente el sentido de pertenencia y participación, mejorando el clima organizacional de la Entidad.

Fortalecer en cada uno de los funcionarios los valores organizacionales, que contribuyan a mejorar la cultura de servicio al ciudadano, de tal forma que se genere el compromiso institucional.

3. VALORES CORPORATIVOS:

HONESTIDAD:

Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo en mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO:

Reconozco, valoro y trato de manera digna a toda las persona, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO:

Soy consciente de mi responsabilidad como funcionario público, de no cumplir con las actividades de mi trabajo dentro del tiempo estipulado para ello, y asumo las consecuencias de mis actuaciones humanas y profesionales.

DILIGENCIA:

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del estado.

JUSTICIA:

Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

y sin discriminación.

4. JUSTIFICACIÓN

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de bienestar social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto del entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los clientes, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el deber de brindar un tratamiento preferencial a su talento humano con calidad.

El Talento Humano es el responsable del cumplimiento de la misión de la entidad; siendo necesario ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, en cumplimiento de sus funciones y competencias laborales.

5. DIAGNÓSTICO

Los Programas de Bienestar Social se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a los objetivos corporativos, misión y visión de la entidad de conformidad con las políticas establecidas por la organización.

Con el fin de conocer las preferencias de las actividades de Bienestar de los Servidores de la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA E.S.P, se practicó una encuesta a los empleados para evaluar las actividades desarrollo.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

El resultado de la evaluación fue FAVORABLE, manifestando por parte de los funcionarios, las actividades se debían desarrollar durante la vigencia 2024, de acuerdo a las apreciaciones dadas, se plantea el programa de bienestar social para el año 2024.

6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e Incentivos son los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA E.S.P y sus familias. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente y los hijos. Para el caso de las actividades de estímulos e incentivos, serán los funcionarios de CUMARE SA E.S.P que ostenten derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

7. PLAN DE TRABAJO PARA EL PERIODO LABORAL 2024

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el Programa de Bienestar Social está enmarcado en áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos. Para que el logro y éxito del Programa de Bienestar Social, conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, las cuales estarán enmarcadas en actividades para los funcionarios y su núcleo familiar.

Las áreas de trabajo son: Cultural, Social, Promoción y Prevención de la Salud y Capacitación.

7.1. CULTURAL

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, porque permite generar espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo, que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

ACTIVIDAD

Día del Llanero: Esta actividad se celebra el 25 de julio anualmente, para el desarrollo de la misma se ambientará la Entidad con la temática de esta fecha especial para los araucanos, los funcionarios y contratistas vestirán prendas alusivas a este día.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

7.2. SOCIAL

Con la realización de las actividades de tipo social, 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, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

La Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA E.S.P, buscará conmemorar fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

ACTIVIDADES

Celebración del día del profesional: Conmemorar las diferentes profesiones en su día (día del abogado, del contador, del administrador, etc.), haciendo una tarjeta de conmemoración digital.

Mes de amor y amistad: Organizar el juego del amigo secreto entre los funcionarios del Instituto de Desarrollo de Arauca.

Día de la Mujer: Celebración

Día del Hombre: Celebración

Celebración de fin de año: Ofrecer una cena de fin de año, con el objeto de integrar en una fecha especial a los servidores públicos de la empresa Departamental de Servicios Públicos y sus familias.

Cumpleaños de los funcionarios públicos: Realizar una tarjeta virtual al funcionario en la fecha de su cumpleaños, en demostración de reconocimiento por su día.

La **Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA E.S.P** reconoce el valor que las personas otorgan a su fecha de cumpleaños y valora la importancia de compartir esa fecha especial con sus seres queridos, por esta razón se concede un (1) día laboral de descanso remunerado, para el funcionario en la fecha de su celebración.

En el evento que la celebración del cumpleaños sea en día sábado, domingo o festivo, se

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

puede solicitar el permiso para el primer día hábil siguiente; y cuando por motivos laborales no sea posible conceder el día en mención, el funcionario podrá concertar con su jefe inmediato y reconsiderar la fecha en la cual se va a otorgar el día de permiso, siempre y cuando no supere los siguientes 10 días a la fecha de su cumpleaños.

Para acceder a este estímulo, el funcionario deberá cumplir con los siguientes aspectos:

Comunicar por escrito la solicitud con anticipación a la Subgerencia Administrativa y Financiera, para generar estrategias para coordinar y organizar el trabajo de forma continua y eficiente.

7.3. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Esta área la estructura el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual es actualizado de acuerdo con las necesidades de cada vigencia en esa materia.

Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejorar la calidad de su salud física y mental.

ACTIVIDADES

Se realizará la semana del autocuidado.

7.4. CAPACITACIÓN

Se define en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el cual es estructurado de acuerdo a las necesidades de cada área y en el que se fortalecen principalmente las áreas misionales, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Concepto 84441 de 2015 Departamento Administrativo de la función Pública.

ACTIVIDADES

Plan de Capacitación: Se busca propiciar espacios de formación y capacitación a nuestros servidores que les permitan afianzar conocimientos, habilidades y destrezas en el área de su desempeño, así como a ejercer liderazgo y responder con calidad el servicio público a la comunidad en general.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

8. PLAN DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS

La Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA E.S.P, podrá designar el periodo del plan de incentivos, reconocimientos y estímulos institucionales y señalar en él los que se ofrecerán.

El sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en las actividades de bienestar social e incentivos, en consideración de las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales, en cumplimiento del decreto ley 1567 de 1998, decreto ley 1572 de 1998 y decreto 2504 de 1998.

Los incentivos para reconocer a los servidores públicos La empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA E.S.P, son no pecuniarios, y son dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Entidad.

8.1. TIPOS DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS

Entendiéndose por programa de incentivos, reconocimientos y estímulos la exaltación a la generación de ideas innovadoras, a la antigüedad laboral y a las calidades culturales y humanas, orientadas a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos de la entidad, se podrá reconocer los siguientes:

8.2. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL

A partir de que un funcionario cumpla dos años consecutivos de laborar en la entidad, se le otorgará un día de descanso remunerado; después de cumplido los dos primeros años de servicios, cada dos años se le seguirá otorgando este incentivo.

Nota: Estos incentivos, reconocimientos y estímulos son personales e intransferibles y deberán ser utilizados por los servidores públicos beneficiarios dentro de la vigencia del programa de bienestar social; los días libres en ningún caso serán acumulables.

8.3. RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS

Hace referencia a la publicación en medios de comunicación de divulgación como los boletines internos y a través de la web de la entidad, con el propósito de dar a conocer en

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

las diferentes instancias a los funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia por realizar aportes destacados que hayan contribuido al mejoramiento institucional.

9. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social para los funcionarios, se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

Cajas de Compensación Familiar.

Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

Instituto de DeporteINDER.

Unidad Administrativa Especial de Salud de Arauca - UAESA

10. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS:

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

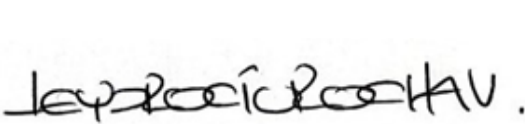
La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, de la empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA E.S.P, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

INDICADOR	MEDICIÓN
Cobertura de funcionarios de planta en las actividades de Bienestar Social.	$\frac{\text{Número de servidores participantes en las actividades de Bienestar social en el periodo}}{\text{Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades de Bienestar en el periodo}} \times 100\%$
Cumplimiento del Programa de Bienestar Social	$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}}$

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES VIGENCIA
2024**

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
ÁREA SOCIAL	Cumple Años de los funcionarios												
	Celebración día de los profesionales												
	Celebración del día de la Mujer												
	Celebración del día del Hombre												
	Día Amor del y la Amistad												
	Celebración Fin de Año												
CULTURAL	Día del Llanero												
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	semana del autocuidado.												



LEYDI ROCÍO ROCHA VARGAS
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Elaboro:



JORGE ELIECER NAVARRO PINZON
GERENTE
Aprobó

CONTROL DE CAMBIOS			
FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	APROBADO POR
31/01/2024	Adopción del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No.001 de 2024	1	Comité Institucional de Gestión y Desempeño