



CUMARE S.A.

EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PUBLICOS E.S.P

GESTOR PDA ARAUCA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

VIGENCIA 2025

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	3
2. OBJETIVO	4
2.1. OBJETIVO GENERAL:	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	4
3. VALORES CORPORATIVOS:	4
4. JUSTIFICACIÓN	5
5. DIAGNÓSTICO	6
6. BENEFICIARIOS	6
7. PLAN DE TRABAJO PARA EL PERIODO LABORAL 2024.....	6
7.1. CULTURAL	6
7.2. SOCIAL	7
7.3. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	8
7.4. CAPACITACIÓN	8
8. PLAN DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS.....	8
8.1. TIPOS DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS	9
8.2. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL	9
8.3. RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS	9
9. ENTIDADES DE APOYO	9
10. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS:	10
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	10

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

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Constitución Política y las normativas jurídicas que regulan los procesos de formación, capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos en las entidades públicas, la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE S.A. E.S.P., como ente territorial de nivel departamental, ha orientado sus esfuerzos hacia la implementación de la Política de Talento Humano. A través de esta política, se busca ofrecer a los funcionarios un Plan de Bienestar Social que promueva su desarrollo integral, respondiendo a sus necesidades y expectativas, y mejorando su calidad de vida mediante la implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas, de salud y de calidad de vida laboral. Estas actividades tienen como objetivo mejorar la satisfacción, eficiencia y efectividad en el desempeño de los empleados.

El Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, fundamentado en la Ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, busca "mejorar el nivel de vida del funcionario y su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con la entidad en la que labora". En este sentido, la Subgerencia Administrativa y Financiera implementó una encuesta diagnóstica para identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios.

En cuanto a la competencia y responsabilidad, el literal c) del artículo 17 del Decreto 1567 de 1998 establece que las entidades públicas, tanto del orden nacional como territorial, tienen autonomía para diseñar sus programas de bienestar social, estímulos e incentivos, siempre dentro del marco de las disposiciones vigentes. Según el artículo 19 de dicho Decreto, estos programas deben ser anuales y de carácter obligatorio.

Por su parte, el artículo 23 del Capítulo 3 del mencionado Decreto establece que las entidades públicas deben estructurar programas destinados a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

En concordancia, el Decreto Ley 1572 de 1998, en su artículo 125, dispone que el jefe de la entidad adoptará anualmente un plan de incentivos institucionales, en el cual se especificarán los incentivos pecuniarios y no pecuniarios destinados a los empleados de carrera, a los mejores empleados de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

Es relevante destacar que, conforme a las disposiciones antes citadas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se diseñó atendiendo a las necesidades y al presupuesto disponible de la entidad, proporcionando herramientas de gestión orientadas a construir una vida laboral que favorezca el desempeño productivo, el desarrollo humano y la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los empleados y sus familias, generando a su vez un valor agregado y beneficios para la entidad.

1. MARCO NORMATIVO

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

Página 3 de 11

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

- 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.

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 fomenta 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.

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

RESPETO:

Reconozco, valoro y trato de manera digna a toda las personaⁿ, 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 y sin discriminación.

4. JUSTIFICACIÓN

El bienestar de la persona se fundamenta en un equilibrio integral que abarca su dimensión espiritual, física, mental y las relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral. En este sentido, la política de bienestar social debe responder a las necesidades tanto de la entidad como de los servidores públicos dentro del contexto laboral. Debe, además, abordar los desafíos derivados de los cambios organizacionales, políticos y culturales, y fomentar la participación activa de los funcionarios en la implementación de planes, programas y proyectos. Así, se busca equilibrar los objetivos de desarrollo institucional y estatal con el desarrollo personal de los empleados.

El propósito es satisfacer de manera eficiente y eficaz las necesidades de los funcionarios, atendiendo a sus expectativas e interacción constante con los entornos social, cultural, laboral y familiar. Estos factores contribuyen a su crecimiento personal, al mismo tiempo que impactan positivamente en el clima laboral, los niveles de productividad y la calidad en la prestación de servicios a los clientes. Todo esto debe alinearse con la misión institucional y generar un ambiente laboral favorable que involucre a los funcionarios y sus familias.

Además, se busca cumplir con las disposiciones del Gobierno Nacional que exigen un tratamiento preferencial y de calidad hacia el talento humano, reconociendo su importancia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Talento Humano es clave para el cumplimiento de la misión de la entidad, por lo que es esencial proporcionar las mejores condiciones laborales, propiciar el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas y culturales, fomentar habilidades y reconocer el desempeño de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones y competencias laborales.

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

5. DIAGNÓSTICO

Los Programas de Bienestar Social se fundamentan en dos pilares esenciales: las necesidades e iniciativas de los funcionarios, y los lineamientos relacionados con los objetivos corporativos, así como la misión y visión de la entidad, en conformidad con las políticas establecidas por la organización.

Con el propósito de conocer las preferencias de los empleados de la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE S.A. E.S.P. en relación con las actividades de Bienestar, se realizó una encuesta para evaluar las actividades desarrolladas.

El resultado de la evaluación fue FAVORABLE, manifestando por parte de los funcionarios, las actividades se debían desarrollar durante la vigencia 2025, de acuerdo a las apreciaciones dadas, se plantea el programa de bienestar social para el año 2025.

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 2025

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.

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

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.

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 fiesta y/o 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.

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

En el evento que la celebración del cumpleaños sea en día sábado, domingo o festivo, se 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 de Hábitos y Estilos de Vida Saludables.

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.

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.

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

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 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.

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

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 2025, de la empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA E.S.P, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

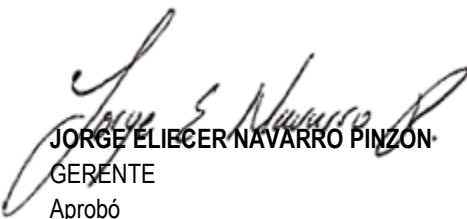
INDICADOR	MEDICIÓN
Cobertura de funcionarios de planta en las actividades de Bienestar Social.	$\frac{\text{Número de servidores participantes en las actividades de Bienestar social en el periodo}}{\text{Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades de Bienestar en el periodo}}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

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2024

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	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												

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								Código:		PLA-GTH-02			
		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS								Versión:		01			
										Fecha:		31/01/2024			
PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic		
	Celebración Fin de Año														
CULTURAL	Día del llanero														
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Hábitos y Estilos de Vida Saludables														


LEYDI ROCÍO ROCHA VARGAS
 SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
 Elabora:


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