



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024



modelo integrado
de planeación
y gestión



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	2
2. Objetivos	3
2.1 Objetivo General.....	3
2.2 Objetivos Específicos	3
3. Alcance	3
4. Términos y Definiciones	3
5. Marco Legal	5
6. Responsables.....	6
7. Instrumentos de Diagnóstico.....	6
7.1 Identificar Debilidades, Fortalezas, Amenazas y Oportunidades.....	6
7.2 Encuesta	7
7.2 Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial 2023	7
7.3 Medición de Clima Laboral.....	7
7.4 Resultados FURAG 2023	7
7.5 Autodiagnóstico MIPG.....	8
8. Componentes del Plan de Bienestar e Incentivos	8
8.6 Actividades por Ejes	12
9. Plan de Estímulos.....	16
10. Seguimiento.....	17
10.1 Indicadores.....	17
Bibliografía.....	18
ANEXO 1. Cronograma 2024	19

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

1. Introducción


Para la Empresa de Energía de Arauca la base fundamental es su talento humano como columna vertebral que desarrolla su Misión y con la que logrará llevar a cabo su visión como entidad en el Departamento de Arauca.

La Subdirección de Talento Humano, Salud Ocupacional y Trabajo Social de ENELAR ESP, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con mejorar y fortalecer la calidad de vida laboral de cada uno de nuestros colaboradores, a través de la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos que enmarcan el Plan Estratégico de Talento Humano- PETH, consideramos que el personal y su entorno como eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público buscando impactar de manera positiva.

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, que establece que los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como aquellos 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.

En razón a lo expuesto, el bienestar social laboral constituye como prioridad fundamental de nivel institucional; por ello, en ENELAR ESP, se establecen las políticas y procedimientos para darle cumplimiento a los objetivos de la administración, teniendo en cuenta el lograr el éxito integral de la administración, por medio del incremento en el índice de clima laboral, la cultura y demás metas institucionales.

Para el fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral se realizará la formulación y gestión de estrategias enmarcadas en el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, articular planes para la vigencia 2024 de acuerdo con las necesidades detectadas y los resultados de la medición del FURAG y el autodiagnóstico MIPG – Dimensión Talento Humano.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Elaborar e implementar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa de Energía de Arauca, colaboradores y sus familias, a través de espacios de esparcimiento, integración y formación, para influir en su productividad, motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

2.2 Objetivos Específicos

Identificar las necesidades presentes en el personal de la empresa a través de metodologías que permitan obtener un diagnóstico colectivo.

Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades de la empresa, individuales y familiares de los trabajadores; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad y la participación de los servidores públicos, bajo un clima laboral satisfactorio.


3. Alcance

Aplica para todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR ESP.

4. Términos y Definiciones

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Bienestar laboral: Es un proceso que debe darse de forma permanente, el cual está orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano de una organización o empresa, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que se ofrece a la comunidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

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.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el que hacer 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.


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.

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).

Estímulos e incentivos Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los empleados de la empresa a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Gerencia del cambio Es un proceso de reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y comodidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el ámbito tanto laboral como personal. El cambio no es fácil, ya que, por lo regular, hace salir a las personas de un ámbito que les da seguridad y comodidad para obligarlas a ser y a hacer las cosas de forma diferente, lo cual casi siempre les implica un riesgo. Sin embargo, es la condición para lograr cada vez más calidad de vida.

Recreación y cultura. Instrumentos de equilibrio para la vida que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Desarrollo Humano. Proceso por el que una sociedad busca mejorar las condiciones de vida de sus miembros mediante el incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, así como un entorno social y laboral en el que se respeten los derechos humanos de cada uno de sus miembros. Es decir, el desarrollo humano se define como una forma de medir la calidad de vida del ser humano en los diferentes entornos en el que se desarrolla.

Satisfacción laboral. Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, las cuales están basadas en las creencias y valores que el mismo desarrolla de su trabajo. Por ellos es tan importante tener en cuenta la opinión del talento humano de la empresa en el momento de crear el plan de bienestar social e incentivos.

Compensación laboral. Es la gratificación que el talento humano de la empresa u organización recibe a cambio de su labor, es entonces, el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener al recurso humano que necesita, y para el empleado, es el elemento que le permite satisfacer sus necesidades básicas. La compensación se da en términos de costo/beneficios, ya sea fijando una remuneración económica (salario) o estableciendo un incentivo moral (reconocimientos, permisos, etc.).

Salud mental: Es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos, despejar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana para trabajar, establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.


5. Marco Legal

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II: Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos. *Artículo 13, Artículo 18, Artículo 19, Artículo 26, Artículo 29.*

Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Ley 909 de 2004: del Artículo 36 establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos):

Artículo 69, dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Ley 1811 de 2016: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).

Resolución No. 2404 de 2019: Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales.

Programa Nacional de Bienestar 2022-2024: instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.


Ley de Salud Mental 1616 de 2013: Garantiza el ejercicio pleno de los derechos a la salud mental a la población colombiana, mediante la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental. (Art. 1, art. 5).

6. Responsables

Será responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano, Salud Ocupacional y Trabajo Social, la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales.

7. Instrumentos de Diagnóstico

7.1 Identificar Debilidades, Fortalezas, Amenazas y Oportunidades

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Se realizará un diagnóstico grupal por municipios a través de Matriz DOFA técnica análisis que permite identificar debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que pueden afectar una situación o decisión.

7.2 Encuesta

Se realizará Encuesta de Evaluación y Diagnóstico como herramienta para la identificación de los siguientes componentes:

1. Número de trabajadores por sede
2. Nivel de escolaridad
3. Tiempo de vinculación en la entidad
4. Número de hijos
5. Estado civil y tipología familiar
6. Uso del correo institucional
7. Medios de comunicación de actividades de bienestar
8. Nivel de participación en actividades de bienestar de la empresa
9. Actividades en la cuales participó
10. Hobbies

7.2 Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial 2023


Dicho instrumento se debe aplicar para dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2009 y la Resolución 2746 de 2022, para identificar los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de la Empresa de Energía de Arauca y presentar un plan de trabajo para realizar la intervención que corresponda dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, como dichos factores son inherentes al ambiente y lugar de trabajo se relaciona con también como insumos para la construcción del plan de bienestar e incentivos de la próxima vigencia.

7.3 Medición de Clima Laboral

Dicho instrumento se debe realizar por lo menos 2 años de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, para poder definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

7.4 Resultados FURAG 2023

Durante el año 2023 se realizó la medición del Desempeño Institucional FURAG 2022, en el mes de mayo 2023, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP socializó los resultados obtenidos del IDI, con las diferentes entidades del orden nacional y territorial, a

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

continuación, se presenta el detalle de los resultados obtenidos en relación con las Políticas a cargo de la Subdirección de Talento Humano, Salud Ocupacional y Trabajo Social.

7.5 Autodiagnóstico MIPG

Para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como referencia la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, identificando las rutas que se deben fortalecer para una gestión más efectiva, de acuerdo con el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico, se evidencia una calificación de 66.6% sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez "Nivel Transformación".

Tabla 1. Identificación Ruta Creación de valor.


RUTAS DE CREACIÓN DE VALORES	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
RUTA DE LA FELICIDAD La Felicidad nos hace Productivos	51	56	51	65
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	48	59	49	60
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	47	62	48	63
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer cosas bien	42	67	42	68
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	50	63	50	74

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2023.

8. Componentes del Plan de Bienestar e Incentivos

Con el desarrollo de actividades de bienestar social e incentivos se contribuye al logro de los objetivos formulados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Ilustración No.3 relacionados con incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores públicos transparentes e íntegros. El modelo, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional, siendo considerado como factor crítico de éxito.

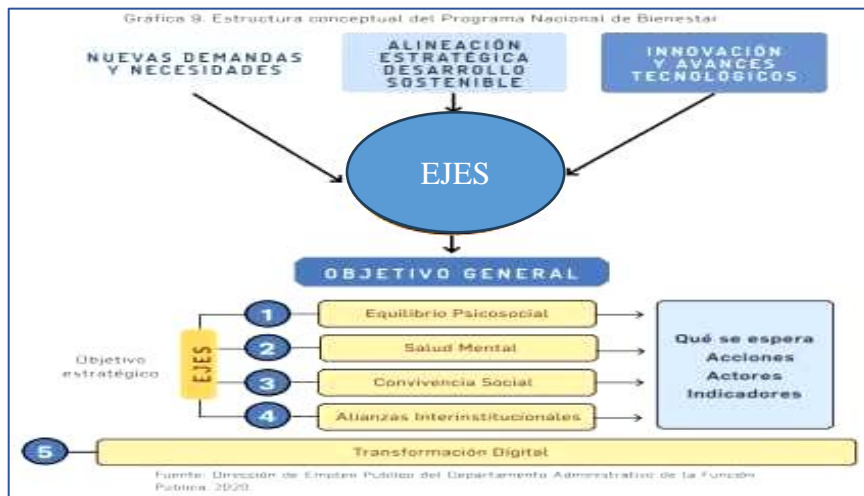
Los elementos constitutivos de la política, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, son la Integridad y la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH. El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad, y el segundo a través de los planes de GETH y el ciclo de Gestión. En este último y por medio de los

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

diferentes pasos del ciclo de la política, el espacio en el cual se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano.

A partir de este documento se complementa y actualiza el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley No. 1567 de 1998 y en el Decreto No. 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

Ilustración 1. Ejes del Plan de Bienestar e Incentivos.




Fuente: MIPG-2019

El desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, sigue los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar el cual está estructurado en los siguientes ejes:

8.1. Eje de Equilibrio Psicosocial

Este eje se fundamenta en la adaptación de nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral. Dentro de este eje se hace referencia a:

Factor Psicosocial: Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos 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 aumento de la productividad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral: Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde la entidad, generando bienestar a los servidores públicos.

Calidad de Vida Laboral: Será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

8.2. Eje de Salud Mental

Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva contribuyendo a la comunidad.

Higiene Mental: Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida, prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia: Son actividades que fomentan la actividad física y pueden ser: actividades deportivas y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, la subdirección de talento humano deberá gestionar la realización semestral una jornada deportiva y cultural dirigida por un profesional en la materia.

8.3. Eje de Convivencia Social


Hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.

Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder: Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

8.4. Eje de Alianzas Interinstitucionales

Establece la importancia de definir alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos por lo cual, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Coordinación Interinstitucional: La colaboración entre entidades públicas y privadas se refiere a la posibilidad de realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano.

Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar: Las entidades públicas deberán inscribir en este instrumento todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social, de manera que pueda ser evaluada su gestión en esta materia y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades.


8.5. Eje de La Transformación Digital

Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar, los aspectos que desarrollan este eje son:

Creación de Cultura Digital para el Bienestar: La diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral.

Analítica de Datos para el Bienestar: La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar.

Creación de Ecosistema Digital: Son actividades desarrolladas con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios. Las actividades propuestas para la vigencia 2024, se enmarcan en cada uno de estos ejes de la siguiente forma.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

8.6 Actividades por Ejes

Las acciones propuestas para la vigencia 2024, se describen en cada uno de estos ejes en la Tabla No. 2.

Tabla 2. Actividades Bienestar e Incentivos 2024.

1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL		
CRITERIO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Factor Psicosocial	Promover actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia, alineación de principios institucionales.	<p>Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.</p> <p>Acompañamiento Psicosocial a los empleados cuando presenten enfermedad y/o fallecimiento de familiares en grado 1 de consanguinidad o en caso de fallecimiento del Empleado.</p>


Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2023.

Discriminación de actividad:

Factor Psicosocial: orientados a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, entre los que pueden realizarse los siguientes:

Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional: se realizará gestión, articulación y acompañamiento al personal que se encuentra en proceso de desvinculación laboral o pre presionados para una adecuada adaptación a su nueva experiencia de vida.

Acompañamiento Psicosocial a los empleados cuando presenten enfermedad y/o fallecimiento de familiares en grado 1 de consanguinidad o en caso de fallecimiento del Empleado: se realizará acompañamiento psicosocial (trabajo social y Psicología) a los empleados cuando se presente el fallecimiento de familiares o viceversa, a través de orientación para un manejo adecuado procesos del duelo.

 ENELAR Empresa de Energía de Araucanía E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Factor equilibrio entre la vida personal y laboral:


Equilibrio entre la vida personal y laboral	Acciones que articulen la dimensión familiar y protejan la estabilidad emocional en el trabajo.	Celebración de cumpleaños para los Servidores.
		Celebración de fechas especiales según calendario.
		Gestionar actividades recreativas y deportes, ocio y Culturales trabajadores y sus familiares.
		Eventos y celebraciones especiales para ENELAR ESP.

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2023.

Cumpleaños del personal: Desde la subdirección de TH y Comunicaciones (Prensa) les dará reconocimiento a través de comunicación interna para el personal que cumple años en el mes.

Celebración de fechas especiales según calendario: Durante los meses del año se realizará conmemoración de las fechas especiales calendario a través de espacios de actividades cortas lúdicas en cada dependencia tales como; Día del Trabajador, Día del Llanero, Día de la Salud Mental, Día de la Mujer, Día de Hombre, Día de la Familia, Día del Amor y la Amistad, Aniversario de la Empresa 13 de Diciembre y además la conmemoración de las profesiones.

Gestionar actividad recreativa y culturales con los trabajadores y sus familiares: Se realizará cada trimestre actividades de ocio y recreación con los trabajadores y sus familias como salidas a espacios al aire libre para fomentar la importancia del cuidado de la naturaleza "Siembro un árbol", Family Day (Demostrando talentos), en esta actividad las familias de los colaboradores participaran de manera voluntaria en alguno de los talentos y/o habilidades con las que cuenta la familia o un miembro de estas. Semana Cultural de la Araucanía. (4-8 de diciembre), para esta actividad se realizará actividades durante la conmemoración de las festividades de la Araucanía, adecuación de espacios alusivos a la cultura llanera, día cultural a través de la participación de grupos de cultura del municipio de Arauca.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Eventos y celebraciones especiales para ENELAR ESP:

2. SALUD MENTAL		
CRITERIO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Salud Mental	Promover actividades orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social	Noche de desconexión (cine en auditorio) Jornada de actividades por dependencias en temas asociados a la salud mental. Espacios de escucha para el personal que requiere de intervención. (Presencial o telefónica). Espacios para resolución de conflictos. Fortalecimiento familiar

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2023.

Salud Mental:


Noche de desconexión (cine en auditorio): Durante el trimestre se realiza la actividad una vez a través de la proyección de las películas educativas en referencia a la promoción de la salud mental.

Jornada de actividades por dependencias en temas asociados a la salud mental: estas actividades se realizarán en conmemoración del día internacional de la salud mental en el mes de octubre en el cual se realizará actividades lúdicas de prevención de trastornos mentales.

Espacios de escucha para el personal que requiere de intervención. (Presencial o telefónica): se mantendrá espacios permanentes para la atención psicosocial del personal que requiera atención inmediata en atención en crisis y activación de rutas de atención integral.

Espacios para resolución de conflictos: para ello mantendrá espacios para los conflictos interpersonales del personal que labora en la empresa.

Fortalecimiento familiar: Durante los trimestres se realizarán talleres con temáticas que permitan la reflexión y transformación de las dinámicas difusas y su fortalecimiento permitiendo mejorar la calidad de vida personal y laboral del personal.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

3. CONVIVENCIA SOCIAL		
CRITERIO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder	Crear espacios seguros para todos los servidores públicos	Buzón Ético
		Socialización de las políticas institucionales y canales de comunicación de situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2023.

Convivencia Social:

Buzón Ético y correo electrónico: Se establecerá un Buzón para el personal que desee realizar alguna notificación de situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder y poder realizar acciones pertinentes desde TH.


Socialización de las políticas institucionales y canales de comunicación de situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder: Se realizará una actividad trimestral de socialización de las estrategias de comunicación de las situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder.

4. ALIANZA INTERINSTITUCIONAL		
CRITERIO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Coordinación Interinstitucional.	Realizar convenios Interadministrativos con entidades que fortalezcan el talento humano.	Cooperación con otras entidades para cumplir las actividades de bienestar.

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2023.

Coordinación Interinstitucional

Cooperación con otras entidades para cumplir las actividades de bienestar: se realizará gestión y articulación interinstitucional para la ejecución de actividades programadas para el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e incentivos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Creación de Cultura Digital Para el Bienestar

Talleres para la preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la empresa: Se realizará 2 veces al año actividades de actualización de las TIC con Subdirección de Sistemas e Información.

5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL		
CRITERIO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Creación de Cultura Digital Para el Bienestar	Promover actividades que involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías.	Talleres para la preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la empresa.

Fuente: ARCHIVO GTH- ENELAR ESP, 2023.


9. Plan de Estímulos

De acuerdo con el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 "Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Por ello, la Empresa de Energía de Arauca. buscará destacar a los servidores públicos a través del reconocimiento a los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones o proyectos, como un sistema de estímulo bajo los principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito.

Estímulo para destacar las competencias de los servidores públicos en materia de atención y servicio al ciudadano: Otorgar un estímulo para destacar las competencias de los servidores públicos que tienen dentro de sus funciones la interacción, el relacionamiento o adopción de mecanismos de diálogo de doble vía con la ciudadanía, y que demuestran un interés continuo por incrementar sus habilidades y cualificarse, esto debido a que las entidades deben crear esquemas de reconocimiento y estímulos al respecto, según las acciones transversales de la Política Pública de Servicio al Ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Reconocimiento al compromiso institucional: Generar estrategias de reconocimiento a los servidores públicos de ENELAR ESP, de todos los niveles que hagan parte de la Brigada de Emergencia, Gestores de Integridad, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y Comisión de Personal.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Estímulo educativo para educación formal: Está dirigido a los servidores públicos de ENELAR E.S.P de libre nombramiento y remoción, que adelanten estudios de educación formal superior en Colombia, que comprenden los programas de pregrado en las modalidades de profesional universitario y los programas de posgrado en las modalidades de especialización y maestría, en una institución educativa legalmente reconocida, por una sola vez en cada modalidad. ***Nota:*** Los trabajadores oficiales se regirán por lo establecido en la convención colectiva de trabajo y en ningún caso aplicará a los cargos de libre nombramiento y remoción mencionados requisitos.

10. Seguimiento


Corresponderá a la Subdirección de Talento Humano, Salud Ocupacional y Trabajo social realizar el seguimiento del presente Plan, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos se describen a continuación:

10.1 Indicadores

Permitirá medir los resultados institucionales, las actividades que se realizaron, si se cumplió con las actividades programadas según el plan de bienestar y por último sirve para evidenciar la ejecución de los recursos

Nivel de Cumplimiento = $\frac{\text{N}^{\circ} \text{ actividades Ejecutadas}}{\text{N}^{\circ} \text{ actividades planeadas}} \times 100$

Nivel de ejecución presupuestal = $\frac{\text{Total de presupuesto ejecutado}}{\text{Total de presupuesto asignado}} \times 100$

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

Bibliografía

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (2018). Plan de Bienestar Social e Incentivos (No. 3). Recuperado de <http://www.cra.gov.co/documents/Plan-de-Bienestar-2018.pdf>

Departamento administrativo de la función pública. Decreto único reglamentario del sector de función pública número 1083 de 26 de mayo de 2016.

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (2017). Plan de Incentivos INVIMA. Recuperado de <https://www.invima.gov.co/images/pdf/intranet/secretaria-general/Talento%20humano%20Plan%20de%20incentivos/PLAN-DE-INCENTIVOS-2017.pdf>

Ministerio de Educación Nacional (2009). Glosario Bienestar. Recuperado de <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-190251.ht>

Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022. https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733



**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR
E.S.P. - SIGELAR**

GTH-OD-008


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

VERSION: 01

FECHA: 31-01-2024

ANEXO 1. Cronograma 2024

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.			AÑO: 2024											
1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL			EN	FE	MAR	AB	MAY	JUN	JUL	AGOST	SEPT	OCT	NOV	DIC
CRITERIO	OBJETIVO	ACTIVIDADES												
Factor Psicosocial	Promover actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia, alineación de principios institucionales y humanización el trabajo	Fortalecimiento familiar												
		Promover planes para la adquisición de vivienda.												
		Promover programas de formación y capacitación.												
		Acompañamiento Psicosocial a los empleados cuando presenten enfermedad y/o fallecimiento de familiares en grado I de consanguinidad.												
		Acompañamiento psicosocial a familia de empleado que fallece.												
Equilibrio entre la vida personal y laboral	Acciones que articulen la dimensión familiar y protejan la estabilidad emocional en el trabajo	Celebración de cumpleaños para los Servidores Gestionar Día compensatorio y/o Detalle (bono regalo).												
		Celebración de fechas especiales según calendario.												
		Semana Cultural de la Araucanía. (4-8 de diciembre)												
		Festividades diciembre: Novena navideña (empleados y familia).												
		Eventos y celebraciones especiales para ENELAR ESP.												
Calidad de vida laboral	Fomentar las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional e institucional.	Reconocimiento especial de cumpleaños a los Servidores y empleado del mes (por medio electrónico) y plataformas de la institución.												
		Reconocimiento y conmemoración a servidores públicos según su profesión.												
		Apoyo a la educación formal para servidores.												
		Desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral.												
		Articular plan de incentivos a través de convenios institucional.												
2. SALUD MENTAL														
Higiene Mental	Promover actividades orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social	Noche de desconexión (cine en auditorio)												
		Jornada de actividades por dependencias en temas asociados a la salud mental.												
		Conmemoración del día de la salud mental.												
		Espacios de escucha para el personal que requiere de intervención. (Presencial o telefónica).												
Prevención de nuevos riesgos a la salud	Fomentar la actividad física de los servidores públicos previniendo el sedentarismo	Fortalecimiento familiar												
		Campañas de promoción de la salud.												
		Capacitación sobre salud ocupacional.												
		Jornadas de salud e higiene ocupacional.												
		Evaluaciones médicas ocupacionales: realizar exámenes de ingreso, de control periódico, reubicación y de retiro, de igual manera pruebas paraclinicas específicas, de acuerdo con la exposición a factores de riesgo.												
3. CONVIVENCIA SOCIAL														
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder	Crear espacios seguros para todos los servidores públicos	Buzón Ético												
		Línea Segura.												
		Socialización de las políticas institucionales y canales de comunicación de situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder												
4. ALIANZA INTERINSTITUCIONAL														
Coordinación Interinstitucional.	Realizar convenios Interadministrativos con entidades que fortalezcan el talento humano.	Cooperación con otras entidades para cumplir las actividades de bienestar.												
		Evaluación de actividades realizadas de los planes de la vigencia.												
5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL														
Creación de Cultura Digital Para el Bienestar	Promover actividades que involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías.	Talleres para la preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la Empresa.												

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P. - SIGELAR	GTH-OD-008
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01
		FECHA: 31-01-2024

HISTORIAL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	NOMBRE DEL LIDER DEL PROCESO
1	31-01-2024	Emisión del documento	Joan Arley Álvarez Segura