EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS RED VITAL S.A. E.S.P.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

PAIPA S.A. E.S.P. Red Vital

PAIPA
ENERO DE 2025

TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN 4

2 OBJETIVO 5

2.1 OBJETIVO GENERAL 5

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5

3 ALCANCE 5

4 GENERALIDADES 6

5 RESPONSABLES 7

6 MARCO CONCEPTUAL 7

7 MARCO NORMATIVO 7

8 JUSTIFICACIÓN 10

9 DEFINICIONES / TERMINOLOGÍA 11

10 FINALIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .. 12

10.1 BENEFICIARIOS 12

10.2 OBLIGACIONES 12

10.2.1 De los funcionarios de la empresa RED VITAL PAIPA S.A E.S.P 13

10.2.2 De la Empresa de Servicios Públicos RED VITAL PAIPA S.A E.S.P 13

11 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 13

11.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 13

11.2 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL 14

11.3 ACTIVIDADES RECREATIVAS 15

Estrategias 15

12 PROCESOS DE GESTIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS 16

12.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 16

12.2 PROGRAMAS DE RECREACIÓN 16

12.3 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD. (SALUD OCUPACIONAL) 16

12.4 PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL 16

Km 1 Vía Francisco Montaña / Código Postal 150444
Números de Contacto: +(57) 320 8587785 – 320 8585284
Correo electrónico: redvital@redvitalpaipa.com / subadministrativo@redvitalpaipa.com
Página Web: www.redvitalpaipasaesp.com

12.5 BENEFICIARIOS PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS, VACACIONALES, CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS. . 17

12.6 PROGRAMA DE INCENTIVOS 17

13 PLAN DE ACCIÓN PARA OBTENCIÓN DE RESULTADOS 17

13.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO 18

14 PLAN ESTRATÉGICO DE IMPLEMENTACIÓN 18

14.1 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS 19

14.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL 21

14.2.1 Medición e intervención del clima laboral 21

14.2.2 Readaptación Laboral 22

14.2.3 Salario Emocional en la empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P. 23

14.2.4 Salario Emocional con mi tiempo - Horarios Flexibles: 24

14.2.5 Beneficios Legales y Pecuniarios 25

15 PLAN ESTRATÉGICO DE IMPLEMENTACIÓN 26

1 INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Social de la empresa de Servicios Públicos Red Vital Paipa S.A. E.S.P, busca satisfacer las necesidades y expectativas de sus funcionarios, incentivando el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento continuo de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral que a la vez se refleja en una mayor eficiencia en la prestación de los servicios.

Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Administración en la cual labora.”

Teniendo en cuenta estas consideraciones y siendo conscientes del impacto psicosocial que tienen las mismas en nuestros funcionarios, surge la necesidad de generar un plan de bienestar que atienda a las necesidades identificadas y este acorde con las políticas estatales del Gobierno Nacional, con el fin de establecer acciones que permitan generar estrategias de afrontamiento ante dichas situaciones y establecer espacios que propendan por el mejoramiento del clima laboral, fortalecimiento de habilidades de relacionamiento interpersonal, el Bienestar Social y calidad de vida tanto de los funcionarios como de sus familias.

2 OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que favorezcan y mejoren la calidad de vida de los funcionarios de la empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P., y su desempeño laboral, por medio de la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral del servidor y de esta manera se refleje el cumplimento de nuestra Misión Institucional.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar la satisfacción laboral, personal, intelectual y social mediante las acciones propuestas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.

- Implementar acciones de naturaleza individual y grupal de acuerdo con los resultados de las mediciones de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional, con el fin de mitigar los Riesgos identificados.

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de Vida de los funcionarios de empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P., a través de acciones participativas, basadas en la promoción y prevención en salud, la recreación, el deporte y la cultura.

- Incentivar una cultura Organizacional más humana, que refleje en nuestros funcionarios motivación y calidez en la prestación de los servicios al interior y exterior de la entidad, aumentado así los niveles de satisfacción de nuestros usuarios y ciudadanos.

- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del funcionario en empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P.

3 ALCANCE

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2024 de la Empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P., está orientado a la consolidación del equilibrio entre la integridad de la vida personal, familiar y laboral, lo que se traduce en el trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios. Fomentando así una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios.

4 GENERALIDADES

El Bienestar Social deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la Empresa como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio, lo que se desea es que la satisfacción de las necesidades no sea la meta, sino el motor mismo de desarrollo.

Para el presente propósito se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades.

Para el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa Red Vital S.A. E.S.P., el desarrollo de estas estrategias en particular, busca fomentar una nueva cultura organizacional humanista donde, como lo acota el Departamento Administrativo de la Función Pública: “el rol de los coordinadores, ejecutivos y directivos debe ser el de servir y el de dar apoyo al crecimiento y perfeccionamiento de los empleados, de manera que éstos presten servicios de calidad y deriven por este hecho mayor satisfacción personal” .

Por otro lado, la implementación y ejecución de este programa tiene su fundamento en connotaciones legales, que especifica el Decreto-Ley No. 1567 del 5 de agosto de 1998, que en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, dispone: “Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

5 RESPONSABLES

Será responsabilidad del Comité de Bienestar Social e Incentivos 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, realizarla formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento; que contarán con la participación y gestión del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

6 MARCO CONCEPTUAL

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

La política de Bienestar Social Laboral de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P., deberá responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los funcionarios dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Empresa y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona.

El hecho de poder integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo dentro del presente proyecto en la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P., significa la oportunidad para que los funcionarios puedan vivirlo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas.

7 MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Servicios Públicos RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P., se encuentra enmarcado dentro de las Políticas Gubernamentales del Estado, a saber:

No. NORMA	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA

Ley 489 de 1998	Artículo 26.- Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgara anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Establece: el "Bienestar Social, y lo define como "… programas de bienestar social que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora". Artículo 13. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Artículo 26. Programa de Incentivos. Los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

	Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.”
Decreto 4661 de 2005	El cual modifica parcialmente el artículo 70 del Decreto 1227 del 2005 indica: “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".
Ley 734 de 2002	Artículo 33 Numerales 4 y 5 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, señalando que: “… con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, así como de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos”. Artículo 36. Parágrafo: 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.
Decreto 1227 de 2005	El Decreto reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y preceptúa que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan con aspectos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención

	de la salud y de la capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
Decreto 4661 de 2005	Modifica el parágrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: "PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".
Ley 1010 de 2006	Por la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo de acuerdo con la Ley 909 de 2004, artículo 36, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto Reglamentario 1227 de 2005, el bienestar social que las entidades deben prever e impartir en los planes anuales de capacitación e incentivos está dirigido a los empleados públicos, es decir a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, lo que significa que el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios, por no tener la calidad de empleados públicos no son destinatarios de dichas disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Titulo 10: Sistema de Estímulos.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1952 de 2019	Artículo 37. Derechos Numeral 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

8 JUSTIFICACIÓN

Dentro de la cultura organizacional de muchas entidades, al Bienestar Social no se le ha concedido la importancia que debiera tener, esto se refleja en el aislamiento que sufre del conjunto de acciones organizacionales, en la improvisación de sus

programas y actividades, en su escaso presupuesto, en la falta de autonomía para la ejecución de acciones que se consideran prioritarias.

Igualmente existe poca integración y coherencia entre los procesos de bienestar y otros procesos de gestión humana como son la capacitación, la selección y la evaluación de desempeño; esta situación incide de forma negativa en el clima laboral y en el desempeño y satisfacción del funcionario.

Teniendo en cuenta la carga laboral, la exigencia del personal operativo de la empresa y el nivel socio económico al cual pertenecen la mayoría de los empleados, se hace necesario crear mecanismos que permitan mejorar las condiciones laborales y por ende la motivación y productividad, de esta manera el plan de bienestar se convierte en una herramienta fundamental para cumplir dichos propósitos.

9 DEFINICIONES / TERMINOLOGÍA

Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, 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 ofrece a la comunidad.

Estímulos e Incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Programas de Bienestar Social: Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Clima Organizacional: El clima organizacional se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores.

Aptitud: Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

Compromiso organizacional: Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

Programas de Incentivos: Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

10 FINALIDAD DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El plan de bienestar social fue formulado para el cumplimiento de los siguientes fines:

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad
Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar;

10.1 BENEFICIARIOS

La cobertura del presente Plan se extiende a todos los funcionarios de empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P., conforme a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

En cumplimiento de lo consagrado en el Parágrafo 2 del Artículo 70 del Capítulo II del Título V de la Ley 1227 de 2005, “se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.

10.2 OBLIGACIONES

10.2.1 De los funcionarios de la empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P.

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la empresa.

- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la empresa.

10.2.2 De la Empresa de Servicios Públicos RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P.

- Asignar recursos financieros para cubrir las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

- Divulgar entre todos los empleados, los resultados de la elección de los mejores funcionarios y los mejores equipos de trabajo de la empresa. Prevención

11 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos del año 2025 está dirigido a todos los funcionarios de empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca dentro de las siguientes áreas:

11.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

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 entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

Se enfoca en fomentar y ejecutar programas de bienestar que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y sus

familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al empleado y a sus familias.

10.1.1 Estilo de vida y trabajo saludable

Las diferentes costumbres que hacen parte de la persona influyen en sus estilos de vida y pueden impactar en el desempeño de trabajo, por esta razón este programa va enfocado a la
generación de nuevos hábitos de vida saludable que permitan el bienestar integral del colaborador y un buen desempeño en su trabajo.
Estrategias:

- Realizar jornadas de salud en las instalaciones de la empresa, con la colaboración de las EPS en las cuales se encuentren afiliados los funcionarios.
- Propiciar capacitaciones de estilos de vida y trabajo saludable con el apoyo de la ARL.
- Realizar actividades de recreación y deporte que permitan la prevención de enfermedades derivadas del sedentarismo, y mejorar la salud de los trabajadores.

Cabe resaltar que se vienen realizando los exámenes médicos ocupacionales y complementarios (ingreso, periódicos y egresos); Además se están entregando los elementos de Protección Personal (EPP) de acuerdo a los riesgos que se exponen en su labor.

11.2 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P. El papel del encargado de la ejecución o desarrollo de las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.
Estrategias:

- Comunicación constante con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.

- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.

- Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre los servicios y traslados.

- Coordinación y entrega de documentos requeridos por las diferentes EPS, ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

11.3 ACTIVIDADES RECREATIVAS

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio, laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad, y el desarrollo físico hacia la generación de un ambiente de convivencia humana e institucional.

Estrategias

- Se coordinarán actividades recreativas y culturales, con el fin de ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y compañerismo entre los servidores.

- Realizar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

- Actividad de reconocimiento de fechas especiales tales como el día de la mujer, día de la secretaria, día del trabajo, día de la madre, del padre, de amor y amistad, conmemoración de la navidad e integración de fin de año etc.

- Coordinación con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades deportivas y culturales.

12 PROCESOS DE GESTIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS

12.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En el desarrollo de esta área la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios se rige a los lineamientos del Decreto 1567/98, el cual establece que: “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”.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Corresponde a los siguientes programas orientados a atender los problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados con el fin de satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional:

12.2 PROGRAMAS DE RECREACIÓN.

Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los funcionarios, así mismo, todas y cada una de personal y laboral tanto del servidor como su grupo familiar.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción con su grupo familiar y social.

12.3 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD. (SALUD OCUPACIONAL)

Su objetivo es promover, preservar y controlar la salud individual y colectiva de los empleados mediante acciones dirigidas al ambiente de trabajo y a las personas, en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, fundamentadas en el panorama de factores de riesgo.

12.4 PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

12.5 BENEFICIARIOS PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS, VACACIONALES, CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS.

Los programas antes mencionados de protección y servicios sociales se podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias, entendiéndose por esta el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

La Subgerencia Administrativa, Financiera y comercial - Área de Talento Humano, informará oportunamente las fechas de realización e inscripción en los diferentes eventos.

12.6 PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los incentivos están enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social que 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 institucionales.

Según lo dispuesto en el parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, las entidades públicas deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la ley en mención, 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.

13 PLAN DE ACCIÓN PARA OBTENCIÓN DE RESULTADOS

A través de una Encuesta de Clima Organizacional dirigida por la Dependencia de Sistema Integrado de Gestión, se entrega la Tabulación de Encuesta de Bienestar Social, que contiene la información necesaria para dar a conocer el perfil sociodemográfico de la Entidad y los resultados obtenidos.

13.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

GÉNERO	No. DE SERVIDORES	% DE SERVIDORES
Femenino	32	33.68
Masculino	63	66.32
Total	95	100%

RANGO DE EDADES		No. DE SERVIDORES	% DE SERVIDORES
18	28	9	9.47%
29	38	23	24.21%
39	48	32	36.68%
49	58	19	20%
59	68	11	11.57%
69	70	1	1.05%
Total		95	100%

14 PLAN ESTRATÉGICO DE IMPLEMENTACIÓN

- Garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a sus clientes.

- Diagnosticar las necesidades de los trabajadores y sus familias.

- Ejecutar actividades que promuevan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño.

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio al cliente, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

- Implementar estrategias y actividades participativas fundamentadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

- Verificar el avance de cumplimiento del plan.

- Realizar el informe de evaluación, plasmar en el informe los resultados de las actividades, evidenciar lo programado vs lo ejecutado, los resultados de las encuestas de satisfacción y los recursos invertidos.

- Realizar las actividades y presentar los informes de las actividades en los cuales se evalúa aspectos positivos y negativos de la misma.

14.1 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS ACTIVIDAD OBJETIVO	
ACTIVIDAD	**OBJETIVO**
Campeonatos y olimpiadas internas y externas	A través de eventos deportivos como Futbol, Futbol de salón, Tejo, Maxi tejo, Mini Tejo, caminatas ecológicas, ciclo paseos y Pausas activas etc. Para lo cual cuando representen a la empresa se le realizara pago de inscripción y premiación a los empleados que hagan parte del equipo, durante el desarrollo de dichos torneos. Adecuar y mantener al día los escenarios deportivos de la empresa.
Actividades de ejercicio físico	A través de un centro de acondicionamiento físico incentivar el autocuidado (aeróbicos, yoga, sesiones de baile, Pilates, entre otros).

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y 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 entorno.

ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES	
ACTIVIDAD	**OBJETIVO**
Cumpleaños	Entrega detalle. Un (1) día hábil de descanso el día que cumple años, se tiene 30 días calendario para ser efectivo el día.
Día de la mujer	Actividad de reconocimiento para madres.
Día del Hombre	Actividad de reconocimiento para padres.
Día de la Secretaria	Actividad de reconocimiento para secretarias.
Día del Trabajo	Actividad enfocada a celebración día del trabajo.
Día de Amor y la Amistad	Actividad enfocada a integrar y a mejorar las relaciones en los funcionarios en la entidad.
Actividad Social, Estética y Recreativa	Gestionar entradas al Instituto de Turismo de Paipa (Parque acuático, Logoterapia, Spa. Biomédica etc.).
Salida Integración	Actividad de integración y paseo institucional.
Día de Navidad e Integración de Fin de Año.	Realizar evento de integración con todos los empleados trabajadores de la empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P., por motivo de celebración de la Navidad; se ofrecerá (Cena navideña, ancheta navideña y regalo o bono para los hijos de los empleados menores de 11 años), anchetas y detalles (rifa de detalles entre los funcionarios).

14.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el empleado como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollan las siguientes actividades:

14.2.1 Medición e intervención del clima laboral

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante en su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral”, Decreto 1083 del 2015) y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

ACTIVIDADES DE MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL	
ACTIVIDAD	**OBJETIVO**
Monitoreo de los micro climas de empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P.	Se realizan reuniones individuales y grupales (equipos de trabajo) con base en las necesidades que se requieran.
Intervención del clima laboral	Mejorar el clima laboral y cierre de brechas
Intervención Individual	Se realiza cuando hay situaciones coyunturales que afectan, desde el individuo, el clima organizacional de la dependencia.

Campañas de clima laboral	Actividades enfoque de mejoramiento de la satisfacción del cliente interno.
Actividad de fortalecimiento de las comunicaciones internas	Divulgación constante de las actividades realizadas a través del Plan de Bienestar.

14.2.2 Readaptación Laboral

Según lo correspondido en el numeral 2 del art. 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral” del decreto 1083 del 2015), se debe incluir dentro del programa de Bienestar Social Laboral, como parte de la calidad de vida laboral, los de adaptación al cambio organizacional y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

En ese orden de idea, las actividades estarán encaminadas a lograr un retiro de las personas desvinculadas en el que se salvaguarden las buenas relaciones entre ellos y la entidad. Así mismo, prestará asesoría para enfrentar el cambio tanto a los servidores públicos que serán desvinculados con miras a ayudar a elaborar el duelo propio de todo proceso de separación.

Estrategias

- Ofrecer herramientas que le permitan a los empleados desvinculados adquirir habilidades necesarias para lograr el éxito en la búsqueda de nuevo empleo
- Fomentar una cultura del ahorro, identificar costos de oportunidad, adquirir ideas y conceptos sobre la planeación financiera.
- Ayudar a las familias de los servidores desvinculados a concientizarse de su nueva situación.
- Propiciar las condiciones necesarias para que los desvinculados puedan generar su propio empleo.
- Reducir el impacto emocional que causa la pérdida del empleo en el empleado público y su familia.

ACTIVIDADES DE READAPTACIÓN LABORAL	
ACTIVIDAD	**OBJETIVO**

Desarrollo de Talleres	Presentación personal Entrevistas de trabajo Comunicación efectiva Emprendimiento
Coaching	Organizacional e Individual Adaptación y aceptación al Cambio

14.2.3 Salario Emocional en la empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P.

Este nuevo escenario, conocido como salario emocional Works & Life o conciliación de vida en el trabajo es un sistema de gestión que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores.

- Salud y Bienestar: Estimulaciones deportivas y actividades culturales.

- Flexibilidad y acuerdos en el trabajo: Teletrabajo, permisos retribuidos, flexibilidad horaria y vacaciones.

- Cambio cultural: Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.

- Beneficios que cobijan a los empleados: Van ligados a los convenios con entidades financieras para acceder a créditos por libranza y temas relacionados con el ahorro, entre otros.

- Actualmente en la empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P se destacan los siguientes aspectos como salario emocional los cuales se mantendrán para conservar la calidad de vida laboral:

- Cafetería adecuada con bebidas permanentes frías y calientes.

- Modernización de los puestos y sitios de trabajo (Equipos computo, Archivadores, Sillas ergonómicas etc.)

- Adecuación de baños y dotados de papel, toallas y jabón líquido permanente.

- Hidratación.

- Un (1) día libre para los empleados por su cumpleaños.

Declarar como días no laborales las fechas que correspondan a las actividades culturales programadas en el territorio colombiano y especialmente en nuestra región, con el propósito de que los funcionarios participen de las diversas actividades culturales y propiciar la integración familiar, a través del fortalecimiento de valores.

14.2.4 Salario Emocional con mi tiempo - Horarios Flexibles:

- Un (1) día de Cumpleaños.

- Si el funcionario cumple años fin de semana o en un día festivo, podrá tomar día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato.

- Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.

- Sí la fecha de tú cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Se dará un día compensatorio por cumplir un año más de vida, el día hábil antes o después de haber cumplido años.

En atención a lo establecido en la Circular Externa No. 100 – 008 de 2013 emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública, se estudiará la viabilidad de implementar una jornada laboral flexible a servidoras o servidores padres cabeza con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad, con el fin de favorecer

el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo.

14.2.5 Beneficios Legales y Pecuniarios

Considerando lo que expone la normatividad vigente, se hace necesario aplicar los siguientes aspectos en la entidad, entre otros:

- Descanso remunerado en época de embarazo. En Cumplimiento a lo establecido en la Ley 1822 del 04 de enero de 2017, “Por la cual se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones”, las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho a una licencia remunerada de diez y ocho (18) semanas.

- Ley maría. Ley 1822 del 04 de enero de 2017 “Por la cual se modifican los artículos 236, modifico un parágrafo, mediante el cual se permite a los padres de familia, tener derecho a disfrutar una licencia remunerada de ocho (8) días hábiles, con el fin que de igual forma acompañe junto a su pareja la llegada del bebe.

- Licencia por luto. En consonancia con la Ley 1635 de 2013, los funcionarios Públicos, tendrán derecho a una licencia remunerada de cinco (05) días hábiles, ante el fallecimiento de su cónyuge, compañero y/o compañera permanente o, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.

- Día Compensatorio por ser Jurado de Votación. Se concederá a los funcionarios que participen en los diferentes comicios electorales en calidad de jurados de votación, conforme a lo establecido en el Código Electoral artículo 105, Inciso 2, que contempla disfrutar un (1) día compensatorio por haber prestado este servicio.

- Uniformes imagen corporativa: La empresa suministrará anualmente de acuerdo a la ley dotación con uniformes y calzado de buena calidad, con el propósito de mantener la buena imagen de la Empresa.

Plan de Estímulos e Incentivos

Se ha implementado para los funcionarios de la empresa, incentivos para aumentar los niveles de desempeño laboral y el de compañerismo, siendo estos los siguientes casos:

Estrategias

- **Por Desempeño.** Funcionarios que logren en la evaluación del desempeño laboral realizada por la entidad una puntuación óptima, es decir, sobresaliente en el cumplimiento de las tareas asignadas.

- **Por compañerismo.** Funcionarios que sobresalgan por su compañerismo, por su solidaridad, capacidad de trabajo en grupo, buenos modales y generando un agradable clima laboral facilitando los logros de la entidad.

- **Por incentivos.** Serán entregados al empleado y consisten en la entrega de bonos pecuniarios o no pecuniarios ser redimidos en empresas prestadoras de dichos servicios.

Las modalidades de incentivos no pecuniarios contempladas en el presente plan son las siguientes:

a) Programas turísticos, recreativos, culturales, pago de estudios. Reconocimiento en especie o en dinero a través de la financiación de programas turísticos, recreativos y/o culturales organizados por el empleado o por los equipos; financiación de actividades de integración con el núcleo familiar del empleado. La financiación puede estar representada en gastos de pasajes, estadía, alimentación.

   Frente al reconocimiento pecuniario de programas turísticos, se le otorgará la suma según presupuestado a cada empleado público, con el fin de que sufraguen los gastos que se lleguen a generar durante el desplazamiento de sus viajes turísticos, en los términos del artículo 31 del Decreto 1567 de 1998.

b) Reconocimiento público en acto especial, a los mejores servidores por su desempeño en el nivel sobresaliente, así como a los mejores equipos de trabajo equipos de trabajo.

c) Publicación a través la Intranet y del correo institucional, de la resolución mediante la cual la entidad, designa a los mejores servidores y equipos de trabajo, la cual se incorporará en su hoja de vida.

15 PLAN ESTRATÉGICO DE IMPLEMENTACIÓN

El Cronograma de Bienestar Social, consistente en la agenda de actividades a desarrollar por la Empresa RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P., como eventos recreativos, culturales y actividades de promoción y prevención, formulados

conforme a las necesidades de la entidad. La formulación, evaluación, seguimiento y control de los programas de Bienestar Social, de los empleados de la empresa, estará a cargo del Profesional de Apoyo de Seguridad y Salud en el trabajo, Profesional de Sistema Integrado de Gestión y área de Talento Humano, el cual propenderá por su desarrollo.

ACTIVIDADES RECREATIVAS, DEPORTIVAS Y SALUDABLES		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA
EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE SGSST	Programa de Pausas Activas.	TODO EL AÑO
ACTIVIDADES DE EJERCICIO FÍSICO	A través de un centro de acondicionamiento físico incentivar el autocuidado (aeróbicos, yoga, sesiones de baile, pilates, entre otros).	1 (UNA) POR SEMESTRE
REALIZAR JORNADAS DE SALUD	Realizar jornadas de salud en las instalaciones de la empresa, con la colaboración de las EPS.	1 (UNA) POR SEMESTRE
REALIZAR CAPACITACIONES DE ESTILO DE VIDA.	Propiciar capacitaciones de estilos de vida y trabajo saludable con el apoyo de la ARL.	1 (UNA) POR SEMESTRE

ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA
CUMPLEAÑOS	• Un (1) día hábil de descanso, se tiene 30 días calendario para ser efectivo el día. • Entrega detalle.	TODO EL AÑO
DIA DE LA MUJER	Actividad Naciones unidas para todas las mujeres	MARZO
DIA DEL HOMBRE	Actividad reconocimiento al día del hombre	MARZO
DÍA DE LA MADRE	Actividad de reconocimiento para madres	MAYO
DÍA DEL HOMBRE	Actividad de reconocimiento para padres	JUNIO
DÍA DE AMOR Y LA AMISTAD	Actividad enfocada a integrar y a mejorar las relaciones en los funcionarios en la entidad.	SEPTIEMBRE
DIA DEL BOYACENSISMO	Actividad de reconocimiento a nuestra región todos los colaboradores de la Empresa Red Vital Paipa S.A. E.S.P se personifican y traen muestra gastronómica y se realizar una estantería.	OCTUBRE
DIA DEL NIÑO	Actividad para los hijos de los colaboradores de la Empresa Red Vital Paipa S.A. E.S.P.	OCTUBRE
ACTIVIDAD SOCIAL ESTÉTICA Y RECREATIVA	Gestionar entradas al instituto de turismo de paipa (parque acuático, logoterapia, spa.	1(UNA) POR SEMESTRE
DÍA DE NAVIDAD E INTEGRACIÓN DE FIN DE AÑO.	Realizar evento de integración con todos los empleados trabajadores de la empresa Red Vital Paipa S.A. E.S.P., por motivo de celebración de la navidad; se ofrecerá (cena navideña, ancheta navideña y regalo o bono para los hijos de los empleados menores de 12 años), anchetas y detalles (rifa de detalles entre los funcionarios).	DICIEMBRE
ACTIVIDADES PARTICIPACIÓN CULTURALES Y ARTÍSTICAS	Participación en actividades musicales, danzas, teatro desfiles y eventos tradicionales del municipio	TODO EL AÑO

ACTIVIDAD DE SALARIO EMOCIONAL		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA

FLEXIBILIDAD Y ACUERDOS EN EL TRABAJO	Teletrabajo, permisos retribuidos, flexibilidad horaria y vacaciones.	TODO EL AÑO
BENEFICIOS QUE COBIJAN A LOS EMPLEADOS	Convenios con entidades financieras para acceder a créditos por libranza y temas relacionados con el ahorro, entre otros.	TODO EL AÑO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Cafetería adecuada con bebidas permanentes frías y calientes.	TODO EL AÑO
	Modernización de los puestos y sitios de trabajo (equipos computo, archivadores, sillas ergonómicas etc.)	
	Adecuación de baños y dotados de papel, toallas y jabón líquido permanente.	
UNIFORMES IMAGEN CORPORATIVA	La empresa suministrará anualmente de acuerdo a la ley dotación con uniformes y calzado de buena calidad, con el propósito de mantener la buena imagen de la empresa.	3 (TRES) DOTACIONES EN EL AÑO
RECONOCIMIENTOS	Reconocimiento público en acto especial, a los mejores servidores por su desempeño en el nivel sobresaliente, así como a los mejores equipos de trabajo equipos de trabajo. Publicación a través la intranet y del correo institucional de la resolución.	2 VECES EN EL AÑO
BENEFICIOS LEGALES	Descanso remunerado época de embarazo	TODO EL AÑO
	Ley María	
	Licencia por calamidad doméstica y/o luto	
	Día compensatorio por ser jurado de votación	
	Días de semana santa, navidad y fin de año	

16 FORMATOS Y REGISTROS DE CONTROL

A continuación de presentan los cinco (5) formatos de registros para los soportes documentales del Plan de Inducción y Reinducción.

PE-SIG-SGC-FO-08 REGISTRO DE ASISTENCIA
PE-SIG-SGC-FO-13 INFORME DE SEGUIMIENTO

ELABORÓ	NATURALEZA DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN
Rodrigo Ochoa Molina	Plan inicial	01	31/01/2023
Andrew Masami Asakura Garcia	Ajuste de contenido teórico del perfil sociodemográfico	02	14/03/2023
Andrew Masami Asakura Garcia	Ajuste del cronograma de actividades de la vigencia 2023	03	26/09/2023
Andrew Masami Asakura Garcia	Cambio de logo, actualización de contenido y responsables de elaboración, revisión y aprobación	04	11/01/2024
Diana Katherine Hurtado Figueredo	Actualización de contenido y responsables de elaboración, revisión y aprobación	05	11/10/2024
Andrew Masami Asakura Garcia	Inclusión del Logo ICONTEC / MIPG y ajuste de Pie de Página / Ajuste de contenido	06	15/10/2024

Andrew Masami Asakura Garcia	Actualización de contenido	07	09/01/2025

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Andrew Masami Asakura Garcia	Nombre: Diana Katherine Hurtado Figueredo	Nombre: Yeison Rokney Torres Suarez
Cargo: Profesional SIG	Cargo: Subgerente General Administrativo	Cargo: Gerente General
Firma:	Firma:	Firma:

PAIPA S.A. E.S.P. Red Vital