SOMOS moviendo futuro

SISTEMA OPERATIVO DE MOVILIDAD ORIENTE SOSTENIBLE

PLAN BIENESTAR LABORAL

ENERO DE 2025

Aprobó:

MARIA ALEJANDRA PEÑUELA RUBIO

Gerente

COPIA CONTROLADA

CONTROL CAMBIOS

Día	Mes	Año	Versión	Contenido	Elaboró	Revisó	Aprobó
21	06	2023	1	Creación de documento y aplicabilidad acorde a las Circulares, Decretos y Resoluciones emitidas por el Gobierno Nacional.	JCG AA AG	DAGT:	ORRS:
30	01	2025	2	Creación de documento y aplicabilidad acorde a las Circulares, Decretos y Resoluciones emitidas por el Gobierno Nacional.	JCG AA AG	DAGT:	MAPR:

INTRODUCCIÓN

En un entorno de constante cambio, cada día surgen nuevos desafíos y retos para promover y garantizar el éxito en la gestión y administración de las entidades públicas; la empresa SOMOS S.A.S está convencido de que el activo más importante que tiene para fomentar y garantizar la transformación y modernización de la empresa hacia la mejora en su gestión y relacionamiento con los ciudadanos es sin duda su talento humano. En este contexto, se hace necesario contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, que posibiliten el éxito y el cumplimiento de las metas institucionales.

Por ende, es indispensable la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus colaboradores, que los estimulen y fidelicen hacia la entidad. Así las cosas, el Plan de Bienestar Laboral de SOMOS Rionegro S.A.S, tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Para la vigencia 2023, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la entidad, bajo la premisa “SOMOS Saludables, SOMOS Sostenibles”; a saber:

1. Salud mental: comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores y colaboradores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
2. Convivencia social: Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
3. Alianzas interinstitucionales: promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.
4. Transformación digital: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital.

De igual manera, para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de medición de clima laboral realizada a final del año 2022 y la aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial del año 2019.

COPIA CONTROLADA

TABLA DE CONTENIDO

1. ALCANCE 4
2. OBJETIVOS 4
2.1. Objetivo general 4
2.2. Objetivo específicos 4
3. CONSIDERACIONES GENERALES 4
4. MARCO NORMATIVO 4
5. DEFINICIONES 5
6. PRINCIPIOS SUPERIORES 6
7. ETAPAS DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL 7
7.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO 7
8. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PESVA 8
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 9
10. RECURSOS 10
10.1. Recursos Financieros 10
10.2. Recursos Humanos 10
10.3. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS 10
11. ANEXOS 10
11.1. PROCEDIMIENTO 11
11.2. FORMATOS 11

COPIA CONTROLADA

1. ALCANCE

Este Plan de Bienestar laboral, aplicará para todas las actividades que se desarrollen SISTEMA OPERATIVO DE MOVILIDAD ORIENTE SOSTENIBLE.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, colaboradores y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

2.2. Objetivo específicos

- ✓ Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar laboral e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores y colaboradores para que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- ✓ Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores y colaboradores; consolidando un clima laboral satisfactorio.
- ✓ Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

3. CONSIDERACIONES GENERALES

Ejecutar las actividades contenidas en el plan de bienestar laboral, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que la componen.

4. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social
Ley 909 del 23 de	Título 10: Sistema de Estímulos

COPIA CONTROLADA

Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
Decreto 1083 de 2015	Título 10 establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

5. 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)

Trabajadores oficiales: Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).

Contrato de prestación de servicios: Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.” Como puede observarse de las normas anteriormente señaladas, los contratos de prestación de prestación de servicios son una modalidad a través de la cual las entidades estatales pueden desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, no obstante, no tienen la calidad de empleados públicos.

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.

Bienestar: Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las

COPIA CONTROLADA

necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: * Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

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

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida**Colaborador:** Servidor público, trabajador oficial, empleado, agente y contratista de la Empresa.

6. PRINCIPIOS SUPERIORES

Una vez enlazado el plan de Bienestar Laboral con el de Seguridad y Salud en trabajo; se crea el Plan de Bienestar Laboral, cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

El Plan de Bienestar Laboral, se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los

COPIA CONTROLADA

servidores y colaboradores. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley

7. ETAPAS DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

Dentro del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, comprende las siguientes etapas:

- Evaluación y Diagnóstico: Evaluar la percepción del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de manera anual; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora.
- Diseño y formulación: Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos a desarrollar.
- Seguimiento y Evaluación: Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Laboral.

7.1. RECOPILACIÓN Y DIAGNÓSTICO PLAN BIENESTAR LABORAL

Para identificar las necesidades de los servidores, se tendrá en cuenta en la Detección de Necesidades del año anterior y del Grupo de Gestión Humana; además de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en el 2019 y la evaluación de desempeño ejecutada el año anterior.

- Ver Cronograma de actividades de bienestar laboral SOMOS Rionegro 2023.
- Resultados evaluación desempeño o clima organizacional
- Resultados batería de riesgo psicosocial.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estos dos insumos, se puede concluir que:

- Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, a nivel de generar equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores de SOMOS Rionegro S.A.S.
- Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por e-mail, chat o redes sociales internas, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.
- Difundir el alcance de las actividades, mediante fotos o notas, puede ser un motivante de participación para los servidores.
- Acorde al análisis sociodemográfico de la población, es importante establecer actividades orientadas al esparcimiento de los servidores y sus familias; sin dejar de lado, actividades que puedan ser de interés para los servidores que son solteros y no tienen hijos, los cuales representan un porcentaje importante de la población, correspondiente al 47%, 28% casados y 18% viven en unión libre, el 2% divorciados o separados.
- Respecto a los talleres y/o actividades de interés en materia de bienestar para los servidores, deben prevalecer aquellas enfocadas al fortalecimiento de competencias laborales, el desarrollo personal y emocional, talleres de actividad física donde se incluyen disciplinas como Zumba, Yoga, Pilates, etc; y en un menor porcentaje, las actividades culturales y referencia a los juegos de mesa.

COPIA CONTROLADA

- Con relación a la intención de participación de los servidores en actividades de bienestar que incluyan a su grupo familiar, las más relevantes están relacionadas con talleres de integración familiar.
- Respecto a lo que los servidores mejorarían en el plan de bienestar se sugiere realizar acompañamiento psicológico y sobre las condiciones de trabajo en casa a los servidores. Desarrollar programas de prevención con los empleados y sus familias para trabajar diferentes temáticas: Encuentros de pareja, Talleres y salidas con adolescentes y programas para padres e hijos menores.

8. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PESVA

Acorde a los resultados identificados en las diferentes encuestas y los diferentes procesos adelantados en la entidad, como estudio de ausencia, el Cronograma de actividades de bienestar laboral SOMOS Rionegro 2023, los resultados evaluación desempeño o clima organizacional y los resultados batería de riesgo psicosocial; se propone los siguientes ejes de intervención cuyas iniciales dan el nombre al programa:

EJE	CONTENIDOS RELACIONADOS PBL	COLOR
Proyecto de vida	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	Amarillo
	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de	

COPIA CONTROLADA

Enlaces de integridad	una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Ética, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores.	Azul
Salud mental	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos y demás colaboradores; orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.	Morado
Vitalidad	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	Verde
Ambiente de trabajo seguro	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos pos pandemia (SG-SST)	Naranja

Para establecer los criterios de ejecución de actividades, revisar el formato SG-FR-25 Cronograma de actividades Plan de Bienestar Laboral 2023.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro del programa PESVA, se llevará a cabo mediante el formato: SG-FR-26 Objetivos, metas e indicadores Plan de Bienestar Laboral. SOMOS RIONEGRO S.A.S, definió los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante el cual, se evalúa la estructura, el proceso y los resultados del Plan Anticorrupción y, efectuará el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo, y estarán definidos en el formato: SG-FR-26 - Objetivos, metas e indicadores. Además, tendrá en cuenta lo siguiente:

- Definición del indicador.
- Interpretación del indicador.

COPIA CONTROLADA

- Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado.
- Método de cálculo.
- Fuente de la información para el cálculo.
- Periodicidad del reporte y personas que deben conocer el resultado.

10. RECURSOS

SOMOS RIONEGRO S.A.S, a través de su plan anual de inversiones, destinará un presupuesto anual aproximado, el cual será maneja desde la Secretaría General para la ejecución de actividades del Plan de Bienestar Laboral Tales actividades estarán enfocadas en los siguientes parámetros:

10.1. Recursos Financieros

- Realización de actividades en materia del Plan de Bienestar Laboral.
- Avisos informativos
- Requerimientos resultantes de Batería de riesgo psicosocial.
- Requerimientos resultantes de clima organizacional.
- Requerimientos resultantes de encuestas de desempeño.

10.2. Recursos Humanos

La persona responsable del cumplimiento y ejecución del Plan Anticorrupción es el área de Control Interno.

10.3. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

SOMOS RIONEGRO S.A.S, garantizará que, se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Plan Anticorrupción, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección orientada a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente Plan Anticorrupción.
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

11. ANEXOS

COPIA CONTROLADA

A continuación, se relaciona los registros y documentos previos a diligenciar para el correcto funcionamiento de las actividades laborales y reporte de novedades al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o en su defecto a la Secretaría General de SOMOS.

11.1. PROCEDIMIENTO

- SG-FR-107 – Plan Bienestar Laboral 2023

11.2. FORMATOS

- SG-FR-25 - Cronograma actividades
- SG-FR-26 - Objetivos, metas e indicadores

COPIA CONTROLADA