

Código: PL-GTH-003

Versión: 1.0

Página 1 de 11

1. INTRODUCCION

El Plan de Bienestar de la EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA EMAB S.A. E.S.P. adoptando la normatividad establecida para las empresas del Sector Público y de acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 de la Función Pública, busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus trabajadores(as) y familias, ya que nuestro Talento Humano es un componente fundamental en la misión de la entidad. Por esta razón, nuestro Plan de Bienestar 2022 busca fortalecer la calidad de vida de nuestros funcionarios tomando como pilar estructural la cultura institucional que promueve el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los trabajadores que redunda en optimizar el ambiente laboral. La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores como procesos permanentes, el Área de Talento Humano, por medio de la realización de encuestas identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio la encuesta de diagnóstico, aplicada en enero de 2022.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la cultura de la organización, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en cinco ejes estratégicos que son: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital, de acuerdo en lo contenido en el Plan Nacional de Bienestar 2020-2022, Servidores saludables, entidades sostenibles de Diciembre del 2020. En este sentido el programa de Bienestar 2022 de la EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA, EMAB S.A. E.S.P., incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los TRABAJADORES.

Los resultados de la encuesta se socializaron con la Gerencia y fueron la base para construir el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022.or lo que, en este documento, observará el detalle de las actividades propuestas.

2. OBJETIVO

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la Empresa de Aseo de Bucaramanga EMAB S.A. E.S.P., generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los trabajadores que Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022. a su vez se refleje en el compromiso institucional origen de la motivación y al desarrollo profesional y personal.

El Programa de Bienestar Social de la **Empresa de Aseo EMAB S.A. E.S.P.**, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus empleados motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional.

OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan 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 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 empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio ofrecido y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su objeto mísional.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio integral 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.



Código: PL-GTH-003

Versión: 1.0

Página 2 de 11

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

3. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todas las los trabajadores de la Empresa De Aseo De Bucaramanga.

4. RESPONSABLE

La aprobación del Plan de Bienestar para la vigencia está a cargo de la Gerencia y el COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

La Secretaria general, a través del Área Funcional de Gestión Humana, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

5. CONDICIONES GENERALES

El Plan de Bienestar Social de la Empresa de Aseo de Bucaramanga, EMAB S.A. E.S.P., tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias; así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus trabajadores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la EMAB S.A. E.S.P.,

La Secretaria General a través del Proceso de Gestión Humana nuestro objetivo es administrar el recurso humano de la Empresa, con el propósito de cumplir con su misión institucional, mediante el mejoramiento continuo de las condiciones laborales; para lo cual el Plan de Bienestar Social contribuirá a ese mejoramiento continuo de las condiciones laborales toda vez que se encamina a desarrollar actividades para la protección y servicios sociales del trabajador y su núcleo familiar y a propender por la Calidad de vida laboral de sus Colaboradores.

6. NORMATIVIDAD

- Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la
 eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998,
 (artículos 13 al 38) que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que
 fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así
 como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.
- Ley 909 de 2004. Parágrafo 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 la desarrollen.
- Decreto 1227 de 2005, por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33: 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 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.



Código: PL-GTH-003 Versión: 1.0

Página 3 de 11

- Decreto 4661 de 2005, Modificó 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».
- Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.
 - Incentivos Pecuniarios y
 - Incentivos No Pecuniarios
- Decreto Ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.
- Decreto Extraordinario 3129 de 1968. Establece el Régimen de bienestar Social para el personal Civil a Servicio del Estado.
- Decreto 2504 de 1998. Artículo Cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de agosto de 1998.
- Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- Ley 1562 de 2012, posteriormente actualizado por el Decreto 1443 de 2014 y Compilado en el Decreto 1072 de 2015: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Seguridad y Salud en el trabajo en el país.
- Ley 1857 del 26 de Julio del 2017 "Por medio del cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 50 de 1997 Art. 21 Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.
- Instructivos y cartilla de bienestar laboral para empleados de la Función Pública.
- Convención Colectiva Vigente

7. DESCRIPCIÓN

7.1. SOCIALIZACION Y APROBACION PLAN DE BIENESTAR

Para realizar la aprobación del PALN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022, por parte de la secretaria general – en el área funcional de TALENTO HUMANO, quien es el área que lidera este programa, se socializa en el primer comité de MIPG.

7.2 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente Plan son los trabajadores de planta de la EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA EMAB S.A. E.S.P., y su núcleo familiar primario.

7.3 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022. (ÁREAS DE INTERVENCIÓN)

El Plan de Bienestar Social de la EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA EMAB S.A. E.S.P., se enmarcará en las áreas de protección y equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital según lo establecido en la normatividad vigente.

7.3.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



Código: PL-GTH-003

Version: 1.0

Página 4 de 11

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

FACTORES PSICOSOCIALES

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los TRABAJADORES el sentido de pertenencia y conexión con la Empresa, 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, a su vez, al aumento de la productividad.

A- MEDICION DE CLIMA LABORAL E IMPLEMENTACIÓN DE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

El 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 trabajadores de la EMAB S.A. E.S.P.

Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo. (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL)

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral de la entidad se debe considerar la percepción total que tiene el servidor. Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo. De acuerdo con Función Pública (2012), algunos de los elementos más importantes para tener en cuenta en estas mediciones son:

- ✓ Trato igual hacia todos los servidores, independiente de su forma de vinculación o nivel jerárquico
- ✓ Condiciones físicas del lugar de trabajo
- ✓ Liderazgo de los gerentes y demás trabajadores del nivel directivo
- Relaciones interpersonales entre los miembros de la Empresa.
- ✓ Remuneración, es decir, si los trabajadores sienten que su salario es acorde con sus funciones o no
- ✓ Sentido de Pertenencia hacia la Empresa, qué tan motivado y satisfecho se encuentra el trabajador en la Empresa.
- ✓ Brindar apoyo psicológico y acompañamiento al funcionario y grupo familiar cuando lo requieran.

B- EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES

Torneo Deportivos organizados con la Caja de Compensación (Olimpiadas Internas):

Que permita un espacio de integración para disfrutar con amigos EMAB S.A. E.S.P. promoviendo el trabajo en equipo y la sana competencia.

C- PREPARACIÓN FRENTE AL CAMBIO Y DE DESVINCULACIÓN LABORAL POR PENSIÓN (PROGRAMA DE PREPENSIONADOS)



Código: PL-GTH-003 Versión: 1.0

Página 5 de 11

Este programa se implementará con la caja de compensación COMFENALCO, tiene como fin preparar a los trabajadores de la Empresa de Aseo de Bucaramanga, EMAB S.A. E.S.P., que estén próximos a pensionarse y/ o ya hayan cumplido los requisitos de Pensión. Como apoyo en la asimilación del cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.

Concebido para preparar a los empleados que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3.

El programa tiene como objetivo principal preparar al empleado para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a esta, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

- Sensibilización y readaptación a su nueva etapa de vida
- Seminarios taller
- Salida recreativa

D. PROGRAMAS DE INCENTIVOS

(reconocimientos por el buen desempeño) Mejores Trabajadores:

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los trabajadores en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

E- CELEBRACIÓN POR CUMPLEAÑOS

En la fecha de cumpleaños de los trabajadores, se entregará un cup cake con una tarjeta.

F- ENTORNO LABORAL SALUDABLE - ACTIVIDADES QUE ESTARAN A CARGO DE LA SECRETARIA GENERAL - AREA FUNCIONAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Jornada de hábitos saludables: Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los trabajadores.

Sesión de alimentación saludable: Esta sesión tienen como objetivo guiar a los trabajadores y su núcleo familiar para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

Prevención de Tabaquismo, Alcoholismo y consumo de sustancias Psicoactivas

G- PROGRAMAS INSTITUCIONALES CONVENCIONALES EDUCATIVOS

Apoyar y motivar a los trabajadores e hijos, en su ingreso a programas educativos formales que permitan afianzar su profesión y ampliar sus competencias laborales.

Incentivar a los trabajadores e hijos adelantando estudios universitarios, postgrados, preescolar, primaria y bachillerato, de acuerdo a lo estipulado en las convenciones colectivas firmadas vigentes, cumpliendo con



Código: PL-GTH-003

Versión: 1.0

Página 6 de 11

los requisitos y certificados establecidas en los pactos convencionales para hacer entrega de estos beneficios.

Lo anterior dando cumplimiento a las Convenciones Colectivas firmadas vigentes.

H- EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los trabajadores desde las dependencias, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los trabajadores.

I- PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES (CONVENCIONAL)

La Empresa de Aseo de Bucaramanga, EMAB S.A. E.S.P., contratara un Plan de atención medico a favor de los Trabajadores Sindicalizados o aportantes junto con su Familia (Núcleo Familiar Primario), atendiendo servicios adicionales al POS.

Entendiéndose Por Núcleo Familiar Primario:

- 1. Cónyuge y/o Compañera Permanente y los hijos de los trabajadores, si es el caso de ser hijos adoptivos, que cumplan los requisitos legales como hijos adoptivos.
- 2. A falta de los anteriores los padres del trabajador.

J- DIAS RECREATIVOS EN VACACIONES - HIJOS DE TRABAJADORES

Esta jornada se realizará con la participación de los hijos de los Trabajadores de la Empresa de Aseo de Bucaramanga, de diferentes edades, a través de actividades dirigidas por la Caja de Compensación Familiar, actividades que se realizaran en los meses de descanso de los hijos de los Trabajadores. (Mes de Junio, octubre y/o diciembre)

K- RECONOCIMIENTO AL MEJOR TRABAJADOR POR AREA

La EMAB S.A. E.S.P., realizara un reconocimiento laboral; a los Cuatro (4) trabajadores más destacados en el cumplimiento de sus funciones, es una actividad con la que la Empresa pretende destacar los esfuerzos individuales y que los trabajadores se sientan recompensados.

Esta actividad se realizará en conjunto con la caja de compensación y se le otorgará al trabajador los días que requiera para disfrutar del reconocimiento.

L- CELEBRACION DIA DEL NIÑO HALLOWEEN

Se realizará una actividad de celebración del día del niño en el mes de octubre, dirigido para los hijos de los trabajadores de planta y colaboradores de la Empresa de Aseo de Bucaramanga EMAB S.A. E.S.P., hasta la edad de 12 años.

M- DÍA DE LA FAMILIA LEY 1857 DE 2017

De acuerdo con la normatividad vigente se realizará dos actividades al año que garanticen la integración de la familia a través de un espacio libre disfrutando desde casa y/o de manera presencial en familia.

N- ACOMPAÑAMIENTO A COLABORADORES POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR

La Empresa de Aseo de Bucaramanga, EMAB S.A. E.S.P. apoya a sus colaboradores y a su grupo familiar en los momentos difíciles asociados a fallecimientos de su grupo familiar PRIMARIO, para ello los acompañamos siempre que sea posible realizando presencia en el acontecimiento y le enviamos un ramo fúnebre



Código: PL-GTH-003
Versión: 1.0
Página 7 de 11

Nota (condiciones):

- Aplica para el grupo familiar primario de los colaboradores, (Trabajador(a), Padres, Hijos, Esposo(a))
- El director o jefe de área, debe reportar el fallecimiento al área de Talento Humano a través de un correo electrónico para proceder con el envió.

O- ENTREGA DE BONOS DE MERCADO EN ÉPOCA DE NAVIDAD:

En reconocimiento a la labor realizada por los trabajadores de la empresa de Aseo de Bucaramanga, EMAB S.A. E.S.P. durante la vigencia.

P- REALIZAR ACUERDOS CON EL SINDICATO PARA EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

Con lo referente a Artículos de la Convención Colectiva de Trabajadores vigentes, por medio de Actas Extra convencionales firmadas por los comités legalmente establecidos por parte del Sindicato de Trabajadores SINTRASEVIPUBLICOS y los delegados por parte de la Empresa de Aseo de Bucaramanga EMAB S.A. E.S.P.

Q- CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los trabajadores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función de los trabajadores de la EMAB S.A. E.S.P. y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

R- CLIMA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de Medición Clima Organizacional y acciones que fortalezcan la comunicación corporativa, habilidades blandas y el trabajo en equipo en los siguientes puntos importantes:

- · Habilidades blandas servicio al cliente interno y externo
- · Técnicas de comunicación Ascendente y Descendente
- Comunicación no Verbal Salario emocional Este programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso con la Empresa.

Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

7.3.2. EJE 2: SALUD MENTAL

Nuestro cuerpo es un sistema integral que refleja nuestro estado mental y las decisiones que tomamos día a día para tener un equilibrio. Por esta razón, en este Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022. PROGRAMA ABORDAMOS LOS PUNTOS IMPORTANTES QUE NOS LLEVAN A TENER UNA SALUD FÍSICA

Y MENTAL ÓPTIMA.

A. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo EMAB S.A. E.S.P. Dirigida por el Área Funcional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esta semana se realizará Feria de servicios Complementarios en Salud, será una actividad que propendan por la salud física y mental de los trabajadores en el marco de la feria servicios complementarios en salud.



Código: PL-GTH-003

Versión: 1.0

Página 8 de 11

Sesión de Alimentación Saludable Esta sesión tiene como objetivo guiar a los trabajadores para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

Jornada de Salud Mental Este espacio se estará a cargo de dos áreas funcionales de la Empresa de Aseo de Bucaramanga EMAB S.A. E.S.P., Área Gestión de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo que los trabajadores aprendan técnicas que contribuyan a su bienestar mental como: técnicas de relajación, manejo del duelo, roles de la vida laboral y familiar, entre otros

7.3.3. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

- Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.
 Mes de la Diversidad En marzo se celebrará el día internacional de la mujer y del hombre. Así mismo, se promoverá la diversidad de género, raza, cultural, entre otros durante la vigencia.
- Celebración de fechas especiales: día de la madre, día del padre, día de la secretaria, día del conductor, aniversario de la entidad.
- Celebración mensual de cumpleaños para los empleados de la Empresa de Aseo EMAB S.A. E.S.P.
- Celebración de Amor y Amistad, en el mes de septiembre.
- Aniversario EMAB S.A. E.S.P. Mes de Noviembre.
- Celebración festividades navideña dentro de las que se contemplan cenas, almuerzos, para los trabajadores de la Empresa de Aseo de Bucaramanga EMAB S.A. E.S.P., y sus colaboradores, como reconocimiento a la labor de todos durante la vigencia.
- Fiesta de Navidad

Nota: Estas actividades se realizar de acuerdo a los horarios de la prestación del servicio, para no afectar la operación de estos días, procurando la integración de los trabajadores y colaboradores de la EMAB S.A. E.S.P.

Entrega de Bono de Mercado, para el disfrute del Trabajador y su núcleo familiar.

7.3.4. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los trabajadores, se realizarán alianzas con entidades que estén vinculadas en los diferentes procesos que maneja la Empresa de Aseo de Bucaramanga, EMAB S.A. E.S.P. es así que contaremos con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, Sena, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales. Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

7.3.5. EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En atención al momento coyuntural por el que atravesamos en el mundo se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.



Código: PL-GTH-003
Versión: 1.0
Página 9 de 11

Desarrollar programas de readaptación laboral, relacionado con el programa de Trabajo en Casa o Remoto, al que deben adaptarse los trabajadores por pandemia y/o por otras circunstancias.

7.3.6. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL

El seguimiento permite obtener información de retorno sobre la evolución de la problemática y sobre la efectividad de los programas y proyectos en ejecución; además facilita mecanismos para corregir las posibles fallas encontradas en el proceso. Consiste en ir evaluando paso a paso el cumplimiento de lo programado y el nivel en que las acciones realizadas responden al objetivo propuesto o al problema detectado.

La evaluación permite determinar, una vez cumplidas algunas etapas o concluido el proceso, la medida en que se logró correspondencia entre la solución propuesta y su capacidad de respuesta al problema. Consiste básicamente en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos, además de sugerir las correcciones o ajustes necesarios.

La Empresa de Aseo EMAB S.A. E.S.P., a través de los responsables del área de secretaria general - Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo, realizarán, seguimientos y evaluaciones del respectivo Programa de Bienestar Social, rindiendo los informes trimestrales de ejecución al Comité MIPG, propendiendo los ajustes que se requieran durante cada vigencia.

PROGRAMACION PLAN BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2022

A CONTACTOR	LANDICATE LANDICATED AN SOCIAL VIC		
AREAS DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	FECHA	ORGANIZADOR
	Medición de Clima Laboral e Implementación de Batería de Riesgo Psicosocial	Durante la vigencia	Secretaria General - Talento Humano
	Fomentar la práctica deportiva, mediante la integración en actividades de diferentes disciplinas deportivas generando espacios de integración a nivel competitivo (Olimpiadas Internas)	Durante la vigencia	Talento Humano
	Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral por pensión (programa de prepensionados)	Marzo – Julio - Octubre	Secretaria General - Talento Humano
	Reconocimiento al mejor trabajador por área	Marzo - Noviembre	Directores de Área - secretaria general - Talento Humano
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Celebración cumpleaños de los trabajadores, se entregará un cup cake con una tarjeta	Todos los meses	Secretaria General - Talento Humano
	Entorno laboral saludable (Actividad a cargo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Durante la vigencia	Secretaria General - Seguridad y Salud en ei Trabajo
	Programas institucionales convencionales educativos, Motivar a los trabajadores e hijos, en su ingreso a programas educativos formales que permitan afianzar su profesión y ampliar sus competencias laborales	Febrero - Agosto	Secretaria General – Talento Humano



Código: PL-GTH-003

Versión: 1.0

Página 10 de 11

	La Empresa de Aseo de Bucaramanga, EMAB S.A. E.S.P., contratara un Plan de atención medico a favor de los Trabajadores y sus Familiares (Núcleo Familiar Primario), atendiendo servicios adicionales al POS.	meses	Secretaria General – Talento Humano
	Días recreativos en vacaciones – hijos de trabajadores	Junio - Octubre diciembre	- Secretaria General – - Talento Humano
	Celebración día del niño Halloween	Mes de Octubre	Secretaria General – Talento Humano
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Celebración día de la familia ley 1857 de 2017	segundo	Secretaria General Talento Humano
	Acompañamiento a colaboradores por fallecimiento de un familiar	Todos los meses	Secretaria General – Talento Humano
	Entrega de bonos de mercado en época de navidad		Gerencia - secretaria general - Talento Humano
	En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad, se realizaran jornadas laborales comprimidas.		Gerencia - secretaria general - Talento Humano
	En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los Trabajadores de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la Empresa.	DICIEMBRE	Gerencia – secretaria general – Talento Humano.
CLIMA ORGANIZACIONAL	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD – Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo	Durante la vigencia	Secretaria General – Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo
	Celebración de fechas especiales, Dia del Hombre, Mujer. Aniversario EMAB S.A E.S.P.	Durante la vigencia Noviembre	Secretaria General – Talento Humano – Gerencia - secretaria
	Fiesta de Integración – Fin de año	Diciembre	general – Talento Humano Gerencia - secretaria general – Talento Humano



-	Código: PL-GTH-003
	Versión: 1.0
	Página 11 de 11

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
1.0	Original – Actualización Normativa – Actualización Plan de Bienestar e incentivos vigencia 2022	02 de febrero de 2022

ESTE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS FUE APROBADO POR PARTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO mediante acta de reunión del primer Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de fecha de 24 de enero del 2.022.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Elda Yadira Espinosa Gómez PROFESIONAL TALENTO HUMANO A	Diana Marcela Garzón Serrano SECRETARIA GENERAL	José Pablo Ortiz Plata GERENTE
white	Dauatamis.	funting