



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN

VIGENCIA 2024

GESTIÓN HUMANA

Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Dependencia Responsable: Gestión Humana
Versión del documento: 1
Vigencia del documento: 2024

Introducción

El bienestar laboral es hoy en día una de las principales estrategias administrativas para lograr alcanzar equipos productivos, con mayor motivación y con más compromiso con las Instituciones. Cuando se habla de bienestar laboral, no solo se hace referencia a estar sanos físicamente y no padecer enfermedades, sino también en un bienestar emocional que haga sentir a las personas que están contentos con lo que hacen.

Investigaciones recientes determinan que el bienestar laboral actúa como factor de protección ante problemas como el estrés y la ansiedad laboral. De igual forma, los incentivos son instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva, el agradecimiento es muy significativo para la autorrealización de las personas, por esto es tan importante que las organizaciones promuevan incentivos que impulsen el reconocimiento de las aptitudes y talentos de su recurso humano.

Las entidades públicas no son ajenas a este modelo y hoy en día uno de los pilares fundamentales de la administración pública es el bienestar laboral e incentivos para los servidores públicos.

Teniendo presente lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual en su Título 10 establece el Sistema de Estímulos, los programas de bienestar responderán a estudios técnicos. Para cumplir con este requerimiento, pero sobre todo para garantizar condiciones óptimas de trabajo, que permitan tener un buen clima laboral y funcionarios satisfechos con las labores que realizan, **RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN** establece el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, el cual fue elaborado con base en el histórico de necesidades de la entidad, en el cual se reflejan en gran medida las necesidades y las preferencias de los funcionarios en las diferentes áreas.

El cronograma por desarrollar contiene actividades de tipos deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, entre otros.

Objetivo

Incrementar en **RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN**; los niveles de satisfacción, bienestar y motivación de los servidores públicos y trabajadores oficiales, para el mejoramiento de su calidad de vida y desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral. Teniendo en cuenta actividades detectadas a través de las necesidades; donde se articule servidor – familia, con la finalidad de que sus acciones contribuyan al cumplimiento de la razón social de la Entidad.

Objetivos Específicos

- Fomentar la cultura del bienestar.
- Crear espacios y ambientes saludables, que le permitan a los servidores sentirse a gusto en su lugar de trabajo.
- Fortalecer la integración del empleado y su familia a la cultura organizacional.
- Generar en los empleados un sentido de pertenencia y cultura mediante reconocimiento de sus logros como aporte a la organización y a la sociedad.
- Estimular el reconocimiento a los empleados cuyo nivel de desempeño sea sobresaliente.

Alcance

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de **RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN** tendrá como beneficiarios todos los servidores públicos, trabajadores oficiales y sus familias, entendiendo por familia (Decreto 1567 de 1998 y 894 de 2017) el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

Marco Legal

- **Constitución Política de 1991.** Artículos 52, 53 y 57.

- **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 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Artículo 36. Parágrafo único, el cual 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.

- **Ley 734 de 2002.** Por la cual se expide el Código Disciplinario único.

Artículo 33. Derechos, en los numerales 4 y 5 que establecen lo siguiente:

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.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- **Ley 489 de 1998.** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.

- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público

Título 10 Sistema de estímulos

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- **Decreto Ley 1572 de 1998.** por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.

Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Desarrollo del Programa de Bienestar Social

El Programa de Bienestar Social de **RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN** se desarrolló teniendo en cuenta el informe de clima laboral y la batería de riesgo psicosocial aplicadas en el año 2023; además las que se requieren para mejorar el bienestar laboral de los empleados, para lo cual se establecieron las siguientes etapas: 1. Diseño; 2. Ejecución; 3. Evaluación.

1. Diseño

El Programa de Bienestar de **RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN** para la vigencia 2024, se enmarcará en desarrollar actividades de capacitación, reconocimiento, culturales, artísticas, recreativas y deportivas, con las cuales se busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

Áreas de Intervención del Programa Bienestar Social

Área calidad de vida laboral

En esta área se busca realizar actividades para propiciar espacios de trabajo que favorezcan el crecimiento personal y laboral de los funcionarios de RENTAN, logrando generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Los siguientes son algunos de los propósitos del área de calidad de vida laboral:

Salario Emocional: en la actualidad el salario emocional juega un papel muy importante en la administración del talento humano en las organizaciones y puede definirse como, todos los beneficios no monetarios que una Entidad ofrece a sus funcionarios además del salario mensual.

- **Día de Cumpleaños:** una jornada laboral libre el día del cumpleaños.

Puede usarlo el mismo día de cumpleaños y hasta ocho (8) días hábiles después

No podrá aplazarse.

No podrá compensarse ni acumularse.

Cada jefe deberá informar a Gestión humana, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

- **Tiquetera de la Felicidad:** La tiquetera hace parte de los beneficios que ofrece RENTAN a sus funcionarios para diversas actividades personales, que permiten estimular el desarrollo personal y el bienestar institucional, dentro de esos beneficios se establecen los siguientes:

- Un (1) día por grado académico.
- Cinco (5) días por matrimonio.
- Un (1) día por mudanza.
- Jornada continua semana de receso escolar.
- Medio día para diligencias personales
- Media tarde en navidad.
- Media jornada para acompañar a al Hijo (a) conyugue o Compañero permanente en un momento especial.

- **Inicio y fortalecimiento en segunda lengua:**

- Beneficio hacia el idioma inglés básico, se le dará al empleado un tiempo hasta por 4 horas semanales.

Área de protección y servicios sociales

En esta área se tiene como principal objetivo promover y organizar actividades que velen por satisfacer las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje

del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, calidad de vida, recreación, cultura y educación.

En esta área se trabajarán las siguientes actividades o beneficios:

- **Gimnasio:** Todos los funcionarios vinculados tendrán un beneficio del 25% del costo total del valor del gimnasio, para ello deberán cumplir con los siguientes requisitos:
 - Sólo se aceptan inscripciones a gimnasios que tengan convenio con la caja de compensación familiar Comfenalco. (BODYTECH, ACTION FITNES)
 - Mínimo 8 veces al mes el empleado debe traer el certificado de cumplimiento

Nota: el tope máximo por beneficiario no podrá superar la suma de \$ 120.000

- **Actividad de recreación, cultura y deportes:** se busca realizar actividades que fomenten la integración entre los funcionarios, el respeto, la tolerancia, la sana competencia, el esparcimiento y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico, la salud mental y la calidad de vida de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar, para esta actividad se tiene establecido lo siguiente:
- **Club de lectores:** Se realiza con acompañamiento de la caja de compensación familiar, que promueve la lectura a través de préstamos de libros únicamente a los funcionarios.
- **Actividades deportivas:** propiciar el desarrollo de actividades orientadas a disminuir el estrés, el sedentarismo y a mantener un estilo de vida saludable.
 - Caminatas ecológicas.
 - Participar en eventos deportivos.
- **Actividades recreativas:** establecer actividades en pro de incrementar la motivación de los funcionarios y fortalecer los equipos de trabajo propiciando un ambiente laboral sano.
 - Conmemoración del día del niño.
 - Novena de aguinaldos

- **Actividades culturales:** realizar actividades que generen integración entre los funcionarios y mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo. Así mismo, propiciar espacios de apertura y participación para el grupo familiar de los servidores.
 - Día de la familia. Por Ley se otorga al empleado un día por semestre, este día será concertado colectiva. Para los empleados que no puedan gozar del día que dispone la empresa se le otorgará un día diferente con previa aprobación del jefe inmediato y notificación a gestión humana
 - Día de la mujer y el hombre.
 - Día de la Madre – Padre.
 - Día del servidor público.
 - Bienvenida a la navidad.
 - Actividad de cierre de gestión.
 - Feria del emprendimiento.
 - Publicación mensual de los cumpleaños.
 - El reconocimiento al empleado con base a los valores del código de integridad

Área de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Según lo establecido en el Resolución 0312 de 2019, el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Como parte de este programa se realizarán las siguientes actividades:

- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2024.
- Exámenes Ocupacionales (Ingreso, periódicos y de retiro)
- Semana de la salud.
- Pausas activas.

2. Ejecución

La ejecución del Programa de Bienestar Social será liderada por el área de Gestión humana en conjunto con el Comité de Bienestar e Incentivos, de acuerdo con las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

3. Evaluación

El área de Gestión humana realizará el seguimiento al avance de la ejecución de actividades del Plan de Bienestar Social semestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año. Utilizará los siguientes indicadores:

- Cumplimiento de actividades del Plan de Bienestar.
Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100
- Participación de los colaboradores por actividad
(Número de colaboradores que participaron en la actividad / Número de colaboradores esperados en la actividad) * 100
- Nivel de aceptación de las actividades de Bienestar.

Con base en la encuesta de satisfacción realizada después de cada actividad, se ponderarán los resultados para establecer el nivel de satisfacción.

Desarrollo del Programa de Incentivos

DECRETO 1567 DE 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, en su ARTÍCULO 30, dispone:

. “Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo”

De acuerdo con la estructura organizacional de Rentan, al no existir personal de libre nombramiento y remoción del nivel profesional, los empleados públicos del nivel directivo no tienen derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

PROYECTÓ	JORGE ANIBAL RAMIREZ OSORIO ANALISTA DE GESTIÓN HUMANA		
REVISÓ Y APROBÓ	LUISA FERNANDA LÓPEZ MEJÍA JEFE DE GESTIÓN HUMANA		