

|                                                                                   |                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b><i>Centro Provincial de Gestión Minero Agro<br/>empresarial del Alto Nordeste</i></b> |
|                                                                                   | <b>MANUAL BIENESTAR LABORAL 2024</b>                                                     |

**CENTRO PROVINCIAL DE GESTION MINERO AGRO EMPRESARIAL DEL ALTO  
NORDESTE ANTIOQUEÑO - CPGMAE**



# **MANUAL DE BIENESTAR LABORAL 2024**

|                                                                                   |                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Centro Provincial de Gestión Minero Agro<br/>empresarial del Alto Nordeste</b> |
|                                                                                   | <b>MANUAL BIENESTAR LABORAL 2024</b>                                              |

## **INTRODUCCIÓN**

El bienestar laboral trata de encontrar el equilibrio del entorno laboral, familiar y social de los trabajadores, para mejorar la productividad, el compromiso y sentido de pertenencia institucional.

Con este programa el CPGMAE, busca ofrecer a todos sus trabajadores un adecuado bienestar laboral, permitiéndoles desarrollarse plenamente como personas, mejorando su calidad de vida y elevando los niveles de satisfacción frente a la labor que realiza la corporación.

## **DEFINICIONES**

### **BIENESTAR LABORAL**

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores, 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 trabajadores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor

### **OBJETIVO GENERAL**

Contribuir al incremento y mejora de la productividad de la organización, mediante la aplicación de un programa de bienestar para los trabajadores, que redunde en la motivación de los mismos, generando sentido de pertenencia, de tranquilidad y estabilidad emocional, disminuyendo así, los ausentismos por enfermedades laborales y accidentes de trabajo, e incrementando su compromiso y estabilidad laboral.

|                                                                                   |                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Centro Provincial de Gestión Minero Agro<br/>empresarial del Alto Nordeste</b> |
|                                                                                   | <b>MANUAL BIENESTAR LABORAL 2024</b>                                              |

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estimular el mejoramiento continuo del desempeño efectivo de los trabajadores.
- Reducir la rotación de personal.
- Generar condiciones de trabajo que influyan en el rendimiento laboral y en el sentido de pertenencia del personal.

## NORMATIVIDAD

- Constitución Política de Colombia artículo 48. La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: de los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004. Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

## BENEFICIARIOS Y ALCANCES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

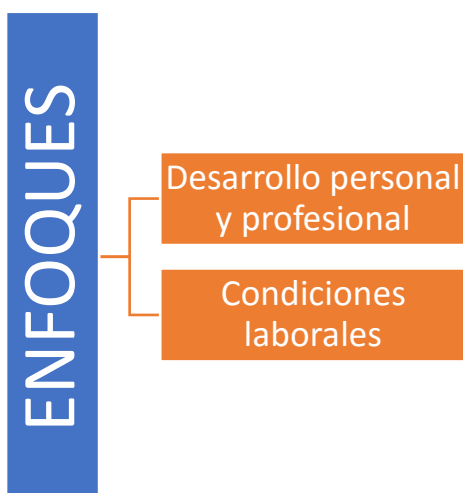
Acorde con lo establecido por la Ley en el Decreto 1567 de 1998, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores públicos de las entidades que conforman la Rama Ejecutiva República de Colombia Ministerio de Educación Nacional Dirección de Descentralización Guía Programa de Bienestar Laboral Página 4 de 17 del poder público y sus familias. Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores docentes y directivos docentes, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran.

|                                                                                   |                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Centro Provincial de Gestión Minero Agro<br/>empresarial del Alto Nordeste</b> |
|                                                                                   | <b>MANUAL BIENESTAR LABORAL 2024</b>                                              |

## ENFOQUES- NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL

El diseño de este programa de bienestar laboral se centra en 2 enfoques que permiten el equilibrio laboral, personal y social de los trabajadores de la institución, cada uno de ellos encaminado en alcanzar el objetivo de mejorar la calidad de vida de los mismos. Éstas medidas se revisan periódicamente y pueden ser retiradas o ajustadas según las necesidades del CPGMAE.

Anualmente se validará la pertinencia de este programa de bienestar laboral analizando que parte de nuestro equipo de trabajo hace uso de estos beneficios, y si cumplen el objetivo de mejorar el sentido de pertenencia con el propósito de disminuir el ausentismo laboral y la rotación de personal.



### 1.1. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

**Formación:** el CPGMAE cuenta con un plan de capacitaciones anuales, que buscan fortalecer oportunidades de mejora identificadas en las evaluaciones de desempeño y temas que sirvan para reforzar o generar en los trabajadores actitudes positivas y creativas frente a su trabajo como el clima laboral y el trabajo en equipo. Estas capacitaciones pueden ser orientadas a fortalecer las habilidades del ser o sus competencias técnicas.

**Meritocracia:** Cuando surge una vacante dentro del CPGMAE, inicialmente se busca dentro del equipo de colaboradores, quien puede cumplir con las competencias necesarias para cubrir esa vacante y así brindar una oportunidad de desarrollo profesional

|                                                                                  |                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Centro Provincial de Gestión Minero Agro<br/>empresarial del Alto Nordeste</b> |
|                                                                                  | <b>MANUAL BIENESTAR LABORAL 2024</b>                                              |

a todo el personal. Esta selección se hace teniendo en cuenta la evaluación de desempeño del trabajador y el cumplimiento del perfil de cargos que se tiene para la vacante.

**Jornadas deportivas y de esparcimiento:** La Recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo.

## CONDICIONES LABORALES

**Espacios aptos y agradables de trabajo:** Procurar ofrecer Instalaciones aptas y agradables con puestos de trabajo adecuados y seguros, con implementos necesarios para realizar sus funciones que les permita un desempeño laboral óptimo.

**Pagos oportunos:** Garantizar el pago oportuno de la nómina y los aportes a seguridad social de los trabajadores de acuerdo a las fechas estipuladas en los diferentes contratos.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** Garantizar el bienestar de todos los empleados a través del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante las siguientes actividades:

- Programas de prevención: realizar campañas preventivas frente a los factores de riesgo que existan dentro y fuera de los entornos en los cuales se realizan las actividades, con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados, evitando accidentes o enfermedades laborales.
- Medicina del trabajo: monitoreo periódico a través de valoraciones médicas a cada uno de los trabajadores, que permitan crear planes de acción teniendo en cuenta las recomendaciones médicas en caso de presentarse algún indicio de enfermedad laboral.
- Seguridad industrial: adecuación de instalaciones y entrega de apropiados elementos de protección personal, para prevención de accidentes o enfermedades laborales.

## CRONOGRAMA

Teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal, se identifican las necesidades prioritarias para incluirlas dentro de la programación. Para atender estas necesidades se definen los métodos o estrategias a utilizar y diseñar el cronograma general para el desarrollo de las actividades. La programación de cada actividad se da a conocer previamente a los trabajadores para formalizar su participación.

Las actividades proyectadas a realizar para la vigencia 2018, son las siguientes:

|                                                                                   |                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Centro Provincial de Gestión Minero Agro<br/>empresarial del Alto Nordeste</b> |
|                                                                                   | <b>MANUAL BIENESTAR LABORAL 2024</b>                                              |

## CRONOGRAMA DE BIENESTAR LABORAL CPGMAE 2023

| ACTIVIDAD                                          | OBJETIVO                                                                                                                                                                                            | PÚBLICO OBJETIVO        | FECHA DE REALIZACIÓN |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|
| Semana de la Salud ocupacional y Bienestar Laboral | Invitar y orientar a los servidores a tener una vida saludable a través de la alimentación, recreación y deporte, descanso entre otros.                                                             | Trabajadores del CPGMAE | Octubre              |
| Participación juegos de integración                | Crear espacios que permitan interacción con servidores de otras entidades.                                                                                                                          |                         | Mayo                 |
| Semana de la formación y la capacitación           | Promover la formación y la capacitación a través de espacios y discusión de temas que fortalezcan la convivencia laboral y el crecimiento personal.                                                 |                         | Junio                |
| Campañas de prevención en salud                    | Promover y crear espacios de campañas de prevención en salud.                                                                                                                                       |                         | Abril                |
| Actividad de integración                           | Encuentro de integración y esparcimiento de los servidores.                                                                                                                                         |                         | Diciembre            |
| Cumpleaños de los trabajadores del CPGMAE          | En el día de su cumpleaños a través de un mensaje y el disfrute de una atención por parte del CPGMAE Teniendo en cuenta que estas actividades son un incentivo de motivación para los trabajadores. |                         | De enero a diciembre |
| Novena Navideña                                    | Propiciar un espacio de reflexión e integración con todos los funcionarios.                                                                                                                         |                         | Diciembre            |