

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P E.I.C.E

2026

Contenido

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL 2026	3
1. Introducción.....	3
Marco Normativo.....	3
3. Diagnóstico Base	4
4. Enfoque Conceptual del Bienestar Laboral.....	5
5. Objetivos.....	5
Objetivo General:.....	5
6. Articulación de Roles.....	6
7. Líneas Estratégicas del Programa.....	6
8. Metodología de Intervención.....	7
9. Indicadores de Evaluación.....	7
10. Seguimiento y Mejora Continua	8
<u>11. Planeacion</u>	<u>8</u>

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL 2026

1. Introducción

El Programa Institucional de Bienestar Laboral 2026 de EMPOCABAL E.S.P. E.I.C.E. se concibe como una estrategia organizacional de carácter **preventivo, integral y sostenible**, orientada a promover el bienestar emocional, social y laboral de los trabajadores, reconociendo que las personas constituyen el eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional y la prestación eficiente del servicio público.

El bienestar laboral se entiende como un componente esencial de la gestión organizacional, en tanto incide directamente en la motivación, el compromiso, la calidad de las relaciones laborales y el desempeño de los trabajadores. En este sentido, el programa prioriza el **desarrollo del SER del recurso humano**, fortaleciendo aspectos como la salud mental, la gestión emocional, el sentido de pertenencia, la convivencia y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Las actividades de bienestar laboral se estructuran como **intervenciones estratégicas y planificadas**, orientadas a fortalecer factores protectores psicosociales, prevenir la aparición de condiciones asociadas al estrés laboral y al desgaste emocional, y fomentar entornos de trabajo saludables, respetuosos y humanizados. Estas acciones contribuyen a la consolidación de un clima organizacional positivo, favorecen la productividad y apoyan la sostenibilidad institucional, al promover trabajadores más comprometidos, emocionalmente equilibrados y alineados con los valores y objetivos de EMPOCABAL.

Marco Normativo

El Programa Institucional de Bienestar Laboral 2026 de EMPOCABAL E.S.P. E.I.C.E. se desarrolla en el marco de la normatividad colombiana vigente, la cual promueve el cuidado integral de los trabajadores, el respeto por la dignidad humana y la construcción de entornos laborales seguros, saludables y humanizados.

La Constitución Política de Colombia reconoce el trabajo como un derecho fundamental y resalta la importancia de proteger la salud y el bienestar de las personas. Desde esta mirada, el bienestar laboral no solo es una obligación legal, sino también un compromiso ético con quienes hacen posible el funcionamiento de la Entidad.

La Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 orientan a las organizaciones a prevenir los riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores, incluyendo aquellos relacionados con el estrés, la carga emocional y las condiciones psicosociales del trabajo. Estas normas invitan a las entidades a ir más allá del control del riesgo físico, incorporando acciones que favorezcan el bienestar y la salud mental en el entorno laboral.

La Resolución 0312 de 2019 establece lineamientos mínimos para la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, dentro de los cuales se destaca la importancia de promover ambientes laborales saludables. En este sentido, las actividades de bienestar laboral se convierten en una herramienta clave para fortalecer la prevención y el cuidado integral de las personas.

Por su parte, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022 ponen en el centro la necesidad de identificar y gestionar los factores de riesgo psicosocial, reconociendo que el trabajo también puede generar afectaciones emocionales cuando no se cuentan con espacios de apoyo, equilibrio y acompañamiento. Estas normas respaldan la implementación de acciones de bienestar orientadas a fortalecer factores protectores y a mejorar la experiencia laboral de los trabajadores.

La Ley 1010 de 2006 promueve la convivencia laboral basada en el respeto, la comunicación y el buen trato, recordando la importancia de prevenir situaciones de acoso y conflicto en los entornos de trabajo. Las actividades de bienestar aportan directamente a este propósito, al fortalecer las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Finalmente, la Ley 1616 de 2013 reconoce la salud mental como un aspecto fundamental del bienestar de las personas, invitando a las organizaciones a crear espacios que favorezcan el autocuidado, la gestión emocional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En conjunto, este marco normativo respalda la implementación del Programa Institucional de Bienestar Laboral 2026 como una estrategia que, además de cumplir con la normatividad, pone en el centro a las personas, promoviendo el cuidado, el respeto y el bienestar como pilares del desarrollo organizacional y de la sostenibilidad de EMPOCABAL.

3. Diagnóstico Base

El Programa Institucional de Bienestar Laboral 2026 se construye a partir de la escucha y el análisis de la realidad cotidiana de los trabajadores de EMPOCABAL, reflejada en los resultados del **Informe de Grupos Ocupacionales y Medición del Riesgo Psicosocial**. Este informe permitió conocer cómo se viven las jornadas de trabajo, las relaciones laborales y las exigencias propias de cada rol dentro de la Entidad.

Los resultados muestran que, como en toda organización, existen retos y oportunidades de mejora relacionados con el liderazgo, la comunicación, la carga de trabajo y el bienestar emocional. Estos aspectos no se interpretan como fallas individuales, sino como señales que invitan a fortalecer el cuidado, el acompañamiento y las relaciones humanas dentro del entorno laboral.

El diagnóstico también evidenció que muchos trabajadores valoran el compromiso con la Entidad, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo, lo que representa una base sólida para promover actividades de bienestar que fortalezcan el SER y ayuden a equilibrar las exigencias del trabajo con el cuidado personal y emocional.

A partir de esta lectura humana del diagnóstico, se reconoce la importancia de crear espacios de bienestar que permitan a las personas sentirse escuchadas, reconocidas y acompañadas, contribuyendo a disminuir el estrés, mejorar las relaciones laborales y fortalecer un ambiente de trabajo más saludable y respetuoso.

En este sentido, el Programa de Bienestar Laboral 2026 nace como una respuesta consciente y responsable a las necesidades identificadas, orientada a cuidar a las personas que hacen parte de EMPOCABAL, entendiendo que su bienestar es fundamental para el desarrollo institucional y la prestación de un servicio público de calidad.

4. Enfoque Conceptual del Bienestar Laboral

El bienestar laboral se concibe como un proceso continuo que busca cuidar y fortalecer a las personas en todas las dimensiones que hacen parte de su experiencia de trabajo: emocional, social y laboral. Desde este enfoque, el bienestar no se limita a la ausencia de enfermedad o malestar, sino que implica la promoción activa de condiciones que permitan a los trabajadores sentirse valorados, escuchados y acompañados.

El desarrollo del SER en el entorno laboral reconoce que cada persona llega a su trabajo con historias, emociones, responsabilidades y desafíos propios. Por ello, el bienestar se orienta a fortalecer habilidades como la gestión emocional, el autocuidado, la comunicación, la empatía y la capacidad de relacionarse de manera sana con los demás.

Cuando una organización cuida el bienestar de sus trabajadores, se generan impactos positivos en la motivación, el compromiso, el clima organizacional y la productividad. Trabajadores que se sienten bien, que perciben apoyo y reconocimiento, tienen mayor disposición para aportar, colaborar y construir relaciones laborales respetuosas y solidarias.

El desarrollo del SER implica fortalecer habilidades socioemocionales, promover el autocuidado, el reconocimiento y la corresponsabilidad, elementos que inciden directamente en la productividad, el compromiso y el clima organizacional.

5. Objetivos

Objetivo General:

Promover el bienestar integral de los trabajadores de EMPOCABAL durante la vigencia 2026, mediante actividades articuladas que fortalezcan la salud mental, el desarrollo del SER, el clima organizacional y la calidad de vida laboral.

Objetivos Específicos:

- Fortalecer factores protectores psicosociales.
- Mejorar el clima organizacional.
- Prevenir riesgos psicosociales.
- Promover el autocuidado y el equilibrio vida-trabajo.

6. Articulación de Roles

El Programa Institucional de Bienestar Laboral 2026 se desarrolla a partir del trabajo articulado y complementario entre la Psicología Organizacional y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), entendiendo que el cuidado de las personas requiere una mirada integral y coordinada.

La Psicología Organizacional orienta el programa desde el acompañamiento humano, el fortalecimiento de la salud mental, el clima organizacional y las relaciones laborales, promoviendo espacios de escucha, reflexión y apoyo emocional que contribuyan al desarrollo del SER y al bienestar colectivo.

Por su parte, el área de SST acompaña el programa integrando las acciones de bienestar al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aportando una lectura técnica de los factores de riesgo, el seguimiento a indicadores y la articulación con la vigilancia epidemiológica. Esta sinergia permite que el bienestar no sea una acción aislada, sino un proceso coherente, preventivo y sostenible.

7. Líneas Estratégicas del Programa

El Programa de Bienestar Laboral 2026 se estructura a través de líneas estratégicas que permiten abordar de manera integral las necesidades humanas y organizacionales de los trabajadores:

- **Bienestar emocional y salud mental:** orientada a fortalecer el autocuidado, la gestión emocional y la prevención del estrés, generando espacios seguros de acompañamiento y apoyo.
- **Clima organizacional y relaciones laborales:** enfocada en mejorar la convivencia, la comunicación y el respeto mutuo, promoviendo ambientes de trabajo más armoniosos.

- **Equilibrio vida laboral y personal:** busca favorecer prácticas que ayuden a conciliar las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar.
- **Bienestar físico y autocuidado:** promueve hábitos saludables y el cuidado del cuerpo como parte fundamental del bienestar integral.
- **Prevención del riesgo psicosocial:** eje transversal del programa, orientado a reducir factores de riesgo y fortalecer factores protectores.

Estas líneas permiten que el bienestar sea abordado de manera cercana, coherente y adaptada a la realidad de la Entidad.

8. Metodología de Intervención

La metodología del Programa de Bienestar Laboral se basa en la participación, la experiencia y la cercanía, entendiendo que el bienestar se construye a partir de vivencias significativas y no únicamente desde la transmisión de información.

Las actividades se desarrollarán mediante jornadas de integración, espacios de reflexión, actividades experienciales, campañas institucionales y acompañamiento psicosocial, promoviendo la participación voluntaria y el respeto por los ritmos y necesidades de cada persona.

Esta metodología busca generar ambientes de confianza donde los trabajadores puedan expresarse, compartir y fortalecer vínculos, favoreciendo cambios positivos en las actitudes, las relaciones laborales y el clima organizacional.

9. Indicadores de Evaluación

La evaluación del Programa de Bienestar Laboral se orienta a comprender cómo las actividades impactan el bienestar de las personas y la dinámica organizacional, más allá de la cantidad de actividades realizadas.

Para ello, se utilizarán indicadores de satisfacción, percepción de bienestar, aporte al clima organizacional y contribución a la prevención del riesgo psicosocial, recogidos a través de instrumentos sencillos y accesibles para los trabajadores.

Estos indicadores permitirán identificar qué actividades generan mayor impacto positivo, reconocer oportunidades de mejora y orientar la toma de decisiones de manera consciente y responsable.

10. Seguimiento y Mejora Continua

El Programa de Bienestar Laboral se concibe como un proceso vivo y en constante evolución. Por ello, se realizará un seguimiento periódico que permita revisar los resultados, escuchar a los trabajadores y ajustar las actividades según las necesidades identificadas.

Los aprendizajes derivados del seguimiento se integrarán a los planes de acción institucionales y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la mejora continua y la sostenibilidad del programa.

Este enfoque garantiza que el bienestar laboral no sea una acción puntual, sino un compromiso permanente con el cuidado, el respeto y la calidad de vida de las personas que hacen parte de EMPOCABAL

11 Planeación

Para la ejecución del PIC se cuenta en el presupuesto aprobado para la vigencia 2026, con una apropiación de cincuenta millones de pesos (\$ 50.000.000), imputables al rubro 2.1.3.07.02.031.03; debidamente registrado en el plan anual de adquisición.