



DIRECCIÓN DE
Gestión Humana y administrativa

 **#EPCPrimeroenAgua**

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2023

versión 1
31/01/2023

Introducción

La gestión estratégica del talento humano, es entendida como el corazón del modelo de gestión de las entidades del estado colombiano; dicha connotación no es en vano si consideramos las demandas de la población colombiana de cara a la necesidad de una administración más eficiente, capacitada y dotada de las herramientas útiles para responder a sus muchos requerimientos y necesidades.

En nuestro caso puntual, el talento humano además de ser uno de los ejes determinantes en la consecución de nuestros objetivos, toma aún más relevancia en el marco de los objetivos planteados por el gobierno departamental dentro del plan de desarrollo “Cundinamarca Región que Progresa” en donde, Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP tiene a su cargo la consecución de 23 metas.

Por lo anterior, Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP dentro de su planeación estratégica considero a sus servidores públicos como un aliado de gran valor y determino como uno de sus objetivos estratégicos *Fortalecer las competencias empresariales y de capital humano, incrementando los niveles de eficiencia y eficacia administrativa, afrontando retos que agregan valor a la gestión institucional.*

Por lo expuesto, la construcción y el mantenimiento de un clima laboral bueno y agradable para nuestros servidores públicos, son un aliado fundamental no solo para alcanzar los objetivos propuestos sino para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y su desarrollo integral¹.

Para la elaboración de este plan se tuvo en cuenta los resultados de la medición de clima laboral realizada a inicios del 2021, el análisis de ejecución del plan en vigencias pasadas realizada por la dirección de gestión humana y administrativa y las fichas de identificación de necesidades de bienestar aportadas, así como el programa nacional de bienestar e incentivos 2020-2022.

¹ Tomado de https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2021-01-30_Programa_de_bienestar_e_incentivos_2021.pdf/3028ec43-9149-9b43-8e9f-bf7fe4edbd00?t=1612151808902

1. Marco legal

Las actividades del plan institucional de capacitación están orientadas bajo la normativa legal del normograma de los procesos de gestión humana y administrativa, el cual puede ser consultado en el siguiente link:

Normograma proceso gestión humana:

<https://epc.com.co/intranet2012/sig/Gestion%20Humana/Documentos/Normograma%20Gestion%20Humana.pdf>

2. Alcance

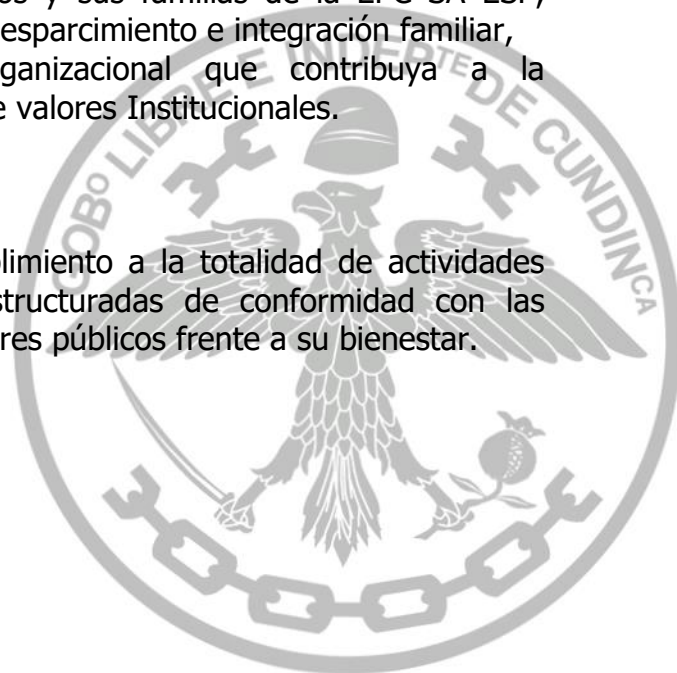
El presente plan aplica a los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP, quien tiene una planta de personal de 45 servidores, 21 de ellos de libre nombramiento y remoción y 24 en la modalidad de trabajadores oficiales.

3. Objetivo general

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias de la EPC SA ESP, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

4. Propósito general

Su propósito principal es darle cumplimiento a la totalidad de actividades planeadas, las cuales deben ser estructuradas de conformidad con las necesidades detectadas en los servidores públicos frente a su bienestar.



5. Objetivos específicos

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar
- Implementar estrategias de equilibrio entre la vida personal y familiar.

INFORMACION PRELIMINAR: DIAGNOSTICO

La ficha diagnostica para identificar las necesidades de los servidores públicos en relación a su bienestar laboral aplicada en el año 2023, arrojó los componentes a los que se les debe dar respuesta desde el plan destacándose las siguientes temáticas:

- Manejo del estrés
- Mejoramiento del clima laboral
- Programa de incentivos
- Formación para líderes de equipos
- Actividades familiares.
- Actividades deportivas
- Actividades culturales

La medición de clima laboral arrojó como conclusiones considerables para la elaboración del plan:

- Desarrollar actividades lúdicas como (Baile, Juego de Charadas, juegos mentales, ejercicios, etc.), que permitan reducir el estrés y cambiar por un instante de actividades monótonas.
- Realizar periódicamente charlas con un profesional idóneo, enfocadas en la comunicación constructiva dentro del escenario laboral
- Realizar jornadas y actividades que refuercen el conocimiento y práctica de los valores institucionales que orientan el servicio público
- Apoyar el desarrollo de la Copa Gobernación, ya que permite la interacción con miembros de otras direcciones de la misma entidad y de otras entidades de la Gobernación.
- Crear espacios y canales de atención en caso de emergencia o bien sea para prevenir y promover bienestar dentro de la entidad
- Capacitaciones en estrategias y dinámicas que pretenden mejorar las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.

Recomendaciones de la dirección de gestión humana y administrativa:

- Generar un plan de comunicaciones para los servidores públicos que permita mayor participación y aprovechamiento de los espacios de bienestar.
- Estructurar el plan de cara a las recomendaciones que por COVID-19 han dado las autoridades competentes.
- Adopción de estrategias que permitan que las personas se sientan realmente parte de la Empresa: fortalecimiento de la cultura organizacional
-

FORMULACIÓN DEL PLAN

EJES (OBJETIVOS Y/O ACTIVIDADES):

- 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:** De acuerdo con el plan nacional de bienestar 2020 -2022 este componente "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"

Objetivos y actividades:

- Participar de forma activa en la copa gobernación, vinculando a la mayor cantidad de servidores posible a las justas deportivas.
- Organizar torneos de juegos virtuales y que involucren las nuevas modalidades de interacción social, especialmente las tecnologías de la información.
- Organizar eventos artísticos y culturales: conmemorar el cierre de gestión anual, la conmemoración del aniversario de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP,
- Realizar actividades que tengan alcance de bienestar espiritual para los colaboradores de la Empresa: como la organización de novenas navideñas.
- Celebrar el día de la familia de manera semestral, de manera que se pueda equilibrar todos los aspectos de la vida de los servidores.
- Conmemorar el día de la niñez.

- Reconocer a los servidores públicos que formalicen su relación conyugal.
- Reconocer a los servidores públicos que se destaquen por su gestión.
- Otorgar un día de descanso y un detalle por parte de la caja de compensación con motivo del cumpleaños de los servidores públicos.
- Realizar la semana de la salud.
- Incentivar el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos.

2. SALUD MENTAL: La salud mental comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020).

Objetivos y actividades:

- Implementar estrategias que fomenten la salud mental de los funcionarios como los días felices.
- Implementar estrategias de manejo de trabajo bajo presión, manejo de ansiedad y depresión.
- Campaña de prevención del sedentarismo

3. CONVIVENCIA SOCIAL: Este eje o área de intervención está relacionada con la implementación de la inclusión, diversidad, equidad y representatividad en Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP.

Objetivos y actividades:

- Elaborar y socializar un programa preventivo de atención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la sociedad.

4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES: Esta área de intervención resalta la importancia de establecer alianzas con otras entidades para el logro de los objetivos del plan.

Objetivos y actividades:

- Realizar feria de productos y servicios con entidades aliadas

EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACION DIGITAL: Las entidades pueden, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar (Función Pública, 2020).

Objetivos y actividades:

- Mejoramiento de competencias en el uso de herramientas digitales
- Implementación de formato de bienestar y familiar.

Es importante mencionar que las actividades plasmadas en estos ejes son meramente enunciativas y la totalidad de actividades a realizar se encuentran en la matriz de seguimiento de bienestar e incentivos.

INCENTIVOS:

De acuerdo con el decreto ley 1567 de 1998, Empresas Públicas de Cundinamarca deberá elaborar un documento a través del cual defina los lineamientos con los cuales va a reconocer e incentivar a sus servidores públicos con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. Dicho documento deberá estar orientado al reconocimiento de los servidores en todos los niveles: directivo, profesional y técnico.

Una vez elaborado dicho documento, se deberá proceder de conformidad, con el otorgamiento de alguno de los siguientes incentivos:

- encargos
- comisiones
- becas para educación formal
- participación en proyectos especiales
- publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional
- reconocimientos públicos a labor meritoria

Los incentivos se otorgarán a elección del servidor público y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Empresa para la vigencia 2023.

Medición de cumplimiento

1. FURAG II: Este instrumento monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas establecidas por el departamento administrativo de la función pública. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.
2. Matriz de seguimiento de la dirección de gestión humana y administrativa del programa de bienestar e incentivos: Se alimentará a medida que se van realizando las actividades del programa, plasma número de personas impactadas y cobertura.

Indicadores

El programa de bienestar e incentivos de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP tendrá indicadores de avance y cobertura (este indicador también deberá medir los familiares beneficiados con el programa), los cuales se deberán registrar en la matriz de seguimiento del plan.

MATRIZ DE ACTIVIDADES Y SEGUIMIENTO A LA EJECUCION DEL PLAN

Anexo al presente documento se encuentra la matriz del programa de bienestar e incentivos la cual registra las actividades que se desarrollaran para darle alcance a cada uno de los componentes, así como su objetivo, la manera de alcanzarlo, fecha de ejecución, evidencias de ejecución, personas beneficiadas (incluidos familiares de los servidores), en donde se realizara, con qué recursos e indicador de cumplimiento.

JUAN EDUARDO QUINTERO LUNA
GERENTE GENERAL
EMPRESAS PÚBLICAS DE CUNDINAMARCA SA ESP