



DIRECCIÓN DE

Gestión Humana y administrativa

 **#EPCPrimeroenAgua**

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021

versión 2

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 del diligenciamiento de la ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores públicos en relación a su bienestar laboral aplicada en el año 2020, la medición de clima laboral realizada a inicios del 2021 y el análisis de ejecución del plan en vigencias pasadas realizada por la dirección de gestión humana y administrativa.

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 bienestar e incentivos 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

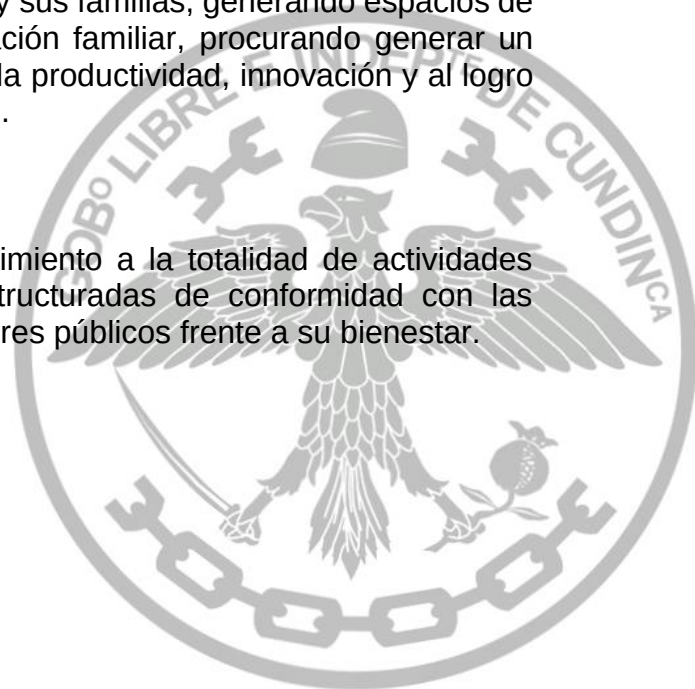
El presente plan aplica a los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP, quien tiene una planta de personal de 44 servidores, 20 de ellos de libre nombramiento y remoción y 24 en la modalidad de trabajadores oficiales.

3. OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias, 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 de la entidad.

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.

6. INFORMACIÓN PRELIMINAR: DIAGNOSTICO

La ficha diagnostica para identificar las necesidades de los servidores públicos en relación a su bienestar laboral aplicada en el año 2020, arrojó los componentes a los que se les debe dar respuesta desde el plan destacándose las siguientes temáticas:

- Promoción de la salud visual y auditiva, así como apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.
- Fortalecimiento de las habilidades en la cocina.
- Divulgación de ofertas académicas gratuitas en diferentes modalidades

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 refuerce 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.
- Potencializar las actividades del código de integridad en conjunto con las previstas en el plan de bienestar e incentivos con el fin de optimizar recursos.
- Fortalecer los canales de atención psicosocial para los servidores públicos
- Estructurar el plan de cara a las recomendaciones que por COVID-19 han dado las autoridades competentes.

7. FORMULACION DEL PLAN

Áreas de intervención:

1. **PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES:** Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar y con las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

Objetivos:

- Continuar con la estrategia que ha vinculado a jóvenes en etapa formativa a la entidad: fortalecimiento del programa estado joven.
 - Fomentar el estilo de vida saludable y los momentos de esparcimiento entre colaboradores
 - Mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes de EPC, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.
2. **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Objetivos:

- Darle cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 el cual indica que las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Fortalecer competencias de servidores públicos del nivel directivo
- Fortalecer los lazos institucionales y el sentido de pertenencia por la Empresa
- Preparar a los servidores públicos 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 artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.
- Reconocer a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que, en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.
- Apoyar a los servidores que quieran adquirir o reforzar sus competencias en el segundo idioma (inglés)
- Reconocer a los servidores públicos del nivel directivo que, en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en el cumplimiento de objetivos institucionales y las relaciones armoniosas.
- Apropiar y generar una cultura organizacional que se identifique con la aplicación de los valores del Código de Integridad Institucional.

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, técnico y asistencial.

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 2021.

8. 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.

9. 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.

Es importante que con acompañamiento de la Dirección de Planeación se levante un indicador de satisfacción del programa.



10. 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

