

DIRECCIÓN DE GESTIÓN
HUMANA Y ADMINISTRATIVA



PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VIGENCIA 2025

Proceso Gestión Humana

Enero 2025



Gobernación de
Cundinamarca



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, el objetivo de los programas de bienestar e incentivos es promover la satisfacción y desarrollo de los servidores, para de esta manera elevar sus niveles de eficiencia y así contribuir al cumplimiento de las metas institucionales.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 establece que los programas institucionales de bienestar buscarán intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

A su vez, el Decreto señala que los planes de incentivos se enmarcan en los planes de bienestar social, y tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó el “Programa Nacional de Bienestar 2023-2026”, que buscan contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de que las entidades públicas puedan planificar, estructurar y evaluar sus programas de bienestar.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, la Dirección de Gestión Humana y Administrativa, aplicó en el mes de septiembre de 2025 una encuesta de perfil sociodemográfico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de las y los servidores públicos y su núcleo familiar, insumo para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025, el cual busca fortalecer el entorno laboral, así como, propiciar el desarrollo integral de los servicios públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, el reconocimiento por el buen desempeño laboral y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

La Dirección de Gestión Humana y Administrativa tiene la responsabilidad de efectuar la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de

bienestar de los servidores públicos, y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

1. Objetivo

Diseñar, ejecutar y promover estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad, a través de la motivación y al reconocimiento por su destacado desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el servicio público mediante espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, motivación y crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

1.1. Objetivos específicos

1. Implementar actividades que promuevan el bienestar emocional, físico y mental de los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares, buscando el cuidado y la protección del medio ambiente.
2. Promover buenas prácticas de bienestar social e incentivos consolidando un clima laboral satisfactorio en Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, fomentando la diversidad y la inclusión en la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores públicos.
3. Gestionar la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere felicidad, sentido de pertenencia y sostenibilidad de forma tal que se promueva en los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

2. Marco normativo

Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36, 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 desarrollen la presente Ley.

Ley 1811 de 2016, Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

Ley 1823 de 2017, Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado, Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Decreto 1083 2015, título 10, sistema de estímulos, Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, e su artículo 1 indica que el Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

3. FASES PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

I. Fase: Antecedentes o Diagnóstico

Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., es una empresa constituida mediante escritura pública 2069 de mayo 19 de 2008, sociedad por acciones de carácter oficial, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, cuyo principal accionista es la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, que tiene como objeto principal prestar servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía y gas, entre otros; así como servicios públicos no domiciliarios y el desarrollo de actividades complementarias inherentes a los mismos.

En concordancia con su objeto social y como Gestora del Plan Departamental para el Manejo Empresarial de los Servicios de Agua y Saneamiento PAP-PDA, impulsa estrategias que permiten avanzar con celeridad en la cobertura urbana y rural de los servicios de acueducto y saneamiento básico, así como las transformaciones para el manejo empresarial de los mismos. Su gestión está orientada al mejoramiento de la calidad de vida de los cundinamarqueses, teniendo como referencia planes, programas y políticas del orden nacional, departamental y municipal que se encuentran en desarrollo.

Como gestora del Plan Departamental de Aguas de Cundinamarca, se ha destacado y ha sido reconocida a nivel nacional, por la calidad y la eficiencia de los proyectos a su cargo.

Posteriormente, la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. se estableció mediante el Acuerdo 004 de 2013 Planta global de servidores públicos, Acuerdo 003 de 2015 Modificación de Estructura organizacional, Acuerdo 005 de 2013 Estructura organizacional, Acuerdo 004 de 2015 Modificación de Planta de servidores públicos, Acuerdo 61 del 2022 Modificación de estructura organizacional, cuarenta y cinco empleos; de ese total, veinte (20) son de libre nombramiento y remoción, y veinticinco (25) empleos de trabajadores oficiales. En ese sentido, se identifica que el recurso humano es vital para el cumplimiento del Plan de Desarrollo del Departamento, Plan Estratégico de la Entidad y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, para cumplir con las funciones que fueron asignadas a EPC.

La Dirección de Gestión Humana y Administrativa además de las funciones establecidas en el Acuerdo No. 05- del 28 de octubre de 2013 en especial estructurar y cumplir con las políticas de administración, desarrollo y bienestar del talento humano de Empresas Pública de Cundinamarca S.A ESP.

El 20 noviembre de 2024 se efectuó referenciación del programa de estímulos en Findeter, se entrevistó a Andrea Rojas Ávila de la Unidad I+D+i, Findeter tiene certificación EFR, Empresa Familiarmente Responsable, liderada por Gestión Humana Más Familia <https://soyefr.org/>; Innovación está conformado como un grupo, al inicio dependencia de la Oficina de Planeación y desde el año 2020 depende de la Vicepresidencia Comercial. Para estructurar todo el proceso de innovación reciben asesoría de la Cámara de Comercio de Bogotá, ya están certificados con ellos e Icontec 5801. El grupo de innovación es el proceso que presenta incentivos, realizaron un programa “Millas Findeter”. El control de participación y acumulación de millas es a través de una plataforma desarrollada por ellos, la cual es presentar solución a un reto. Las millas dan opción de un día libre, medio día libre y bonos para consumo o compras. Tiene registro de Cultura de Innovación, su tipo de contratación es privada con contratos laborales a termino

indefinido, tiene 2 sindicatos. El área de Talento Humano es quien pide recursos, hace compra de incentivos, el grupo de innovación reportar quienes son los beneficiarios para entrega. El grupo de innovación genera campañas de expectativas para el desarrollo de las soluciones a los retos, en las reuniones ofrecen refrigerio y llevan consultores externos para adelantar talleres. Existe un comité conformado por el área de comunicaciones, Planeación, Talento Humano e Innovación para verificar avances de retos y cumplimiento de millas. En el comité directivo los jefes son quienes proponen los retos, los cuales buscan dar solución a una problemática. El grupo de innovación hace análisis de los retos presentados por el comité directivo haciendo énfasis que sea de innovación y no de mejoramiento continuo (documentos calidad). Se efectúa sesiones de ideación, prototipado y validación de la solución para el reto, se hacen pruebas y verificación de expertos para dar aval a la aceptación, presentación al Comité directivo, entrega y ejecución de la solución. Se asigna un sponsor que tiene a cargo la gestión de la solución del reto, quien verifica la implementación, aprueba viabilidad y ejecuta. Se da un premio de Innovación, con jurados. Los proyectos de innovación son presentados en Min Ciencias, las personas que participan tienen beneficio en la declaración de renta. Beneficios que tienen por la vinculación a planta: día libre de cumpleaños, horario flexible (7-4, 8-5, 9-6), Auxilio Educativo 60%, Reintegro del 10% de semestre con notas mayor a 4.5, gimnasio, sala de dispersión, alquiler de bicicletas y patinetas, 2 días familia semestral, regalo niños navidad. Efectúan convenio con Universidades y dan incentivos a quienes participan en el curso de diplomados o cursos de la Universidad. Vinculan a los proyectos practicantes para el trabajo de la solución y dan motivación en diplomados. Para sensibilizar a directivos los invitan al tour de la innovación, ejemplo EAN actividad de realidad virtual. Existe formación Héroes de Innovación, personas que son constantes en los retos de innovación. Grupo movilizador. Gestión del conocimiento lo trabajan en conjunto talento humano e innovación. Identifican personas con conocimientos clave, los llaman mentores y son quienes comparten conocimiento en charlas, temas específicos. Llevan registro de actividades. Plan de capacitación incluyen temas de metodología y desarrollo de retos, consultoría externa. Están en proceso de estudio de la viabilidad jurídica para presentar servicio de autodiagnóstico de innovación.

Una vez ejecutado y evaluado el Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2024, se efectuaron actividades que fortalecieron lazos de amistad entre compañeros, reconocimientos a aquellos que con su impulso personal aportaron al cumplimiento de metas, acercaron sus familias:

EJE	#	ACTIVIDAD	NUMERO DE PERSONAS BENEFICIADA	ACTIVIDAD EJECUTADA (si / no)
SALUD MENTAL	1	Participación en la Copa Gobernación	100	SI
	2	Semana de la salud (con énfasis en Salud visual, ergonomía, pausas activas, alimentación saludable, manejo de estrés, y recomendaciones del SG-SST)	100	SI
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	3	Reconocimiento Día de la Secretaria	25	SI
	4	Reconocimiento Día de la Madre	50	SI
	5	Reconocimiento Día del Padre	50	SI
	6	Reconocimiento Día del Abogado	20	SI
	7	Celebración Día del Conductor	3	SI
	8	Celebración de Halloween niños	120	SI
	9	Decoración oficinas e Integración Halloween	120	SI
	10	Día de la Familia	45	SI
	11	Taller inspiracional: Mejoramiento de competencias de trabajo en equipo y servicio al cliente	120	SI
	12	Cierre de gestión 2024	200	SI
	13	Mensaje institucional de Cumpleaños a servidores públicos por correo electrónico diario	200	SI
	14	Aniversario de Empresas Públicas de Cundinamarca	120	SI
	15	Celebración de novenas navideñas		SI
	16	Vacaciones recreativas	10	SI
	17	Elección y conmemoración del servidor público del semestre - celebración del día del servidor público y del contratista	20	SI
	18	Celebración Día del servidor público	120	SI
ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	19	Feria de productos y servicios con entidades aliadas.	200	SI
	20	Ayuda social SOS CHOCO	0	SI

Análisis de la planta actual

La planta de personal de Empresas Pública de Cundinamarca S.A. ESP está conformada con un total de cuarenta y cinco (45) cargos, distribuidos en veinte (20) cargos de libre nombramiento y remoción y veinte (20) cargos de trabajadores oficiales, cargos para atender necesidades específicas del servicio de EPC. Estos cargos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

Tabla 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	19	42%
Asesor	2	4%
Profesional	18	40%
Técnico	6	13%
Total	45	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa

Tiempo de vinculación de la planta de personal

Se observa que la antigüedad de vinculación el 50% corresponde con mayor proporción por el personal de libre nombramiento y remoción por la llegada del nuevo Gerente General, y más de 10 años a un 31% a cargos de trabajadores oficiales, estas personas tienen una memoria institucional importante, tanto de los desafíos que se presentaron al inicio de EPC como el cumplimiento a los planes y programas de cada período gubernamental del Departamento.

	LNR	TO	%	No.
Menos de un año	19	2	50%	21
2 a 8 años	1	7	19%	8
11 a 16 años	0	13	31%	13
TOTAL			100%	42

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa



4. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

El Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

EJE TEMÁTICO	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales;

EJE TEMÁTICO	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
	equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del

EJE TEMÁTICO	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
	Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

5. PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN

Los recursos para dar ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos de Empresas Públicas de Cundinamarca, de conformidad a la Decisión Empresarial No. 079 de 2024, en su artículo 2 liquida y desagrega el presupuesto de gastos y disponibilidad final aprobado para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2025.

Su buscarán aliados estratégicos como Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, Entidad Administradora de Riesgos Laborales Colmena, Fondos de Pensiones y Cesantías, Entidades Promotoras de Salud, Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas.

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Dirección de Gestión Humana y Administrativa es la responsable del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para tal fin durante la ejecución de las actividades, se deberán dejar los siguientes registros:

El seguimiento se llevará a cabo de forma periódica, mediante los indicadores relacionados a continuación:

✓ Indicadores de Eficacia

- Porcentaje de ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

- Porcentaje de satisfacción de los beneficiarios respecto a las actividades de Bienestar Social e Incentivos.

