

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

(Original firmado por)

ARQUITECTO JUAN EDUARDO QUINTERO LUNA
Gerente Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP



INTRODUCCIÓN

Para las Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP, su talento humano es la base fundamental para el logro de los objetivos estratégicos, es por esto que desde la alta dirección se emiten directrices para el mejoramiento continuo de su bienestar, como eje y prioridad fundamental institucional.

El plan de bienestar social para Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP, tiene como objetivo implementar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y para ello, bajo la responsabilidad de la Secretaría de Asuntos Corporativos y la Dirección de Gestión Humana y Administrativa tienen el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el plan de bienestar laboral e incentivos para la vigencia 2020, dirigido a los servidores públicos de las Empresas Públicas de Cundinamarca, con vinculación de libre nombramiento y remoción, contrato de trabajo y contratistas, el cual busca el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores públicos una mayor y continua motivación para la consecución de los objetivos institucionales, la satisfacción de las necesidades de los servidores y de su grupo familiar, contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan de Acción, Plan Estratégico y posteriormente el Plan de Desarrollo Departamental 2020 – 2023

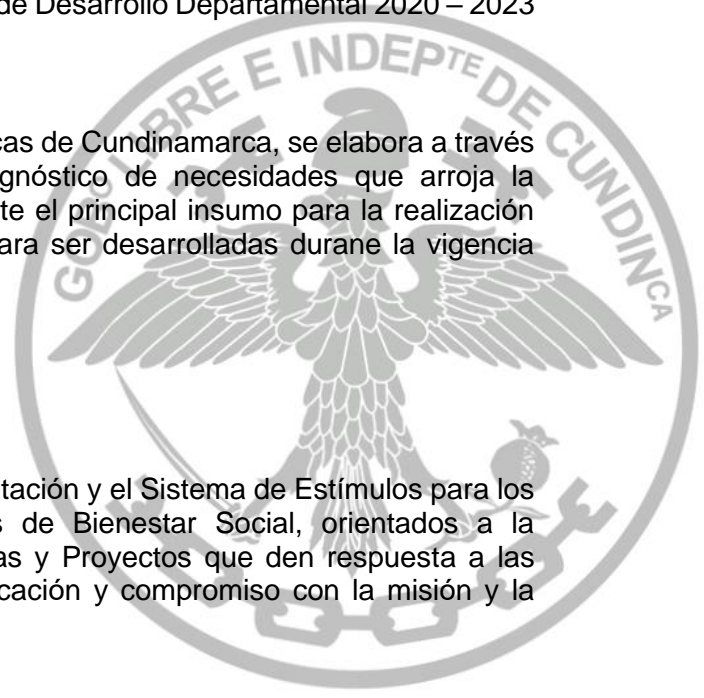
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2020 de las Empresas Públicas de Cundinamarca, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta o medición del clima laboral, siendo este el principal insumo para la realización del Plan y de su programación de actividades para ser desarrolladas durante la vigencia 2020.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.



Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36, establece que 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 dicha ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

La ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

El Decreto 1083 de 2015, indica que:

Artículo 2.2.10.1 Programas 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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2o. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

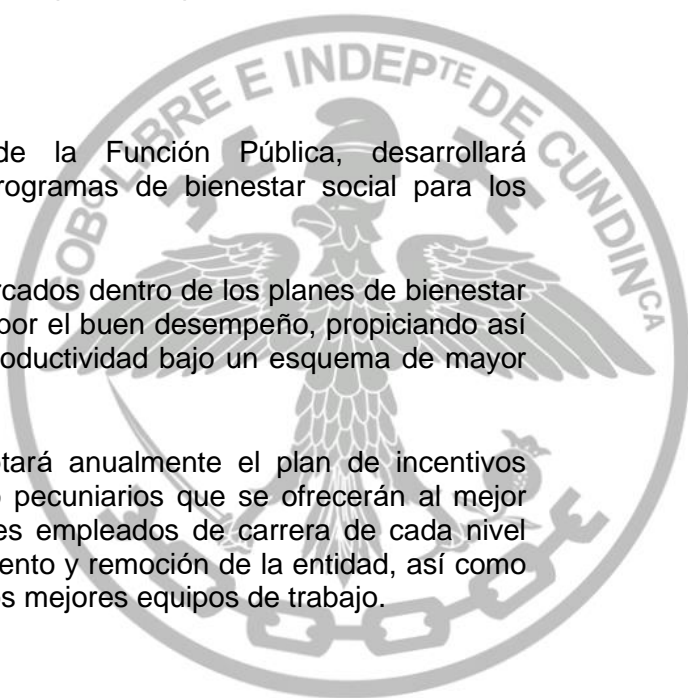
Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.



Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1o. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2o. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 648 de 2017.

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

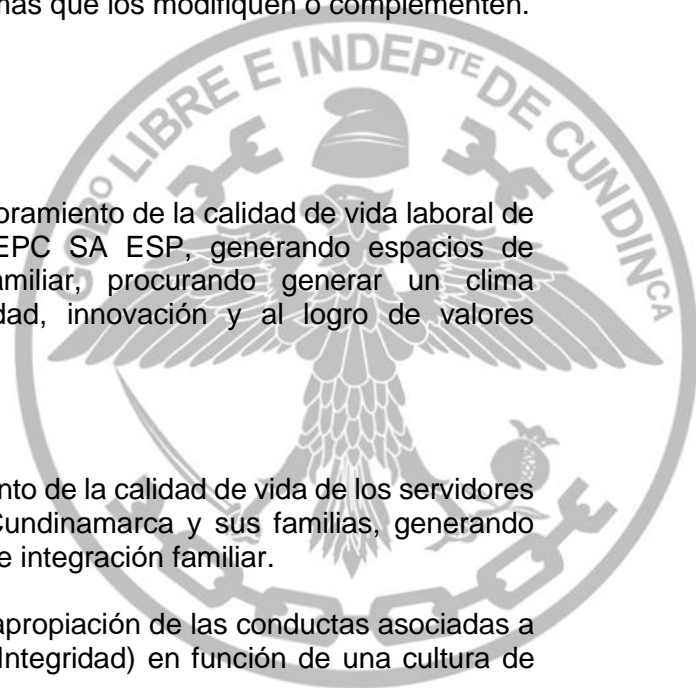
OBJETIVOS

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.

Objetivos Específicos

1. Desarrollar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de las Empresas Públicas de Cundinamarca y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
2. Generar la estrategias que fortalezcan la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales (Código de Integridad) en función de una cultura de



servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar todos los servidores Públicos de las Empresas Públicas de Cundinamarca, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

La Secretaría de Asuntos Corporativos y la Dirección de Gestión Humana y Administrativa, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social vigencia 2020, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El Programa se enmarca en dos áreas a saber:

Área de Protección 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.

Así mismo, las EPC SA ESP velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores públicos de la Empresa.

Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores públicos de las EPC SA ESP.

El rol del área de la Dirección de Gestión Humana y Administrativa, será el de guiar y permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura:

El Plan de Bienestar cubre a todos los servidores públicos y contratistas de las Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP y a su grupo familiar, junto a la gestión de la respectiva Caja de Compensación Familiar.

Estrategias.

Entre otras estrategias se encuentran:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de compensación familiar al momento que se vincula el servidor público a las EPC SA ESP.
- Orientación al servidor público sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como servicios y traslados de eps.
- Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar.

Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor público, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales (código de integridad).

Por lo anterior la Dirección de Gestión Humana y Administrativa, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor público con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como respeto, sentido de pertenencia, compromiso

responsabilidad, honestidad y transparencia, excelencia, cultura de servicio, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores públicos de la EPC SA ESP, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor público tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias

El Programa de Bienestar para la vigencia 2020, le apuesta a las siguientes iniciativas de intervención con las que se propone poder impactar a los servidores públicos:

- Estilo de vida
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Salud mental

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral en las EPC SA ESP, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes (Línea estratégica y primera, segunda y tercer líneas de defensa), impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Por lo anterior las actividades de cultura organizacional, están enmarcadas en el “Colaborador del mes”, las actividades incluidas para Riesgo Psicosocial y charlas encaminadas al fortalecimiento del clima laboral.

Así las cosas, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público de las EPC SA ESP.

Por lo anterior, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la

consecución de objetivos). La medición será realizada por parte de la Dirección de Gestión Humana y Administrativa y la Caja Compensación Familiar.

Estado Joven: La Dirección de Gestión Humana y Administrativa desarrolla el programa de Estado Joven en la Empresa; para lo cual se incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento.

Reconocimiento: Generar e implementar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Entre otras estrategias se encuentran:

Participar en los programas deportivos y recreativos establecidos con nivel central de la Gobernación de Cundinamarca y con la Caja de Compensación Familiar.

Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores públicos y sus familias.

Impulsar actividades extra laborales tales como: cursos de extensión, pregrado y posgrado, clases de baile y demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores públicos.

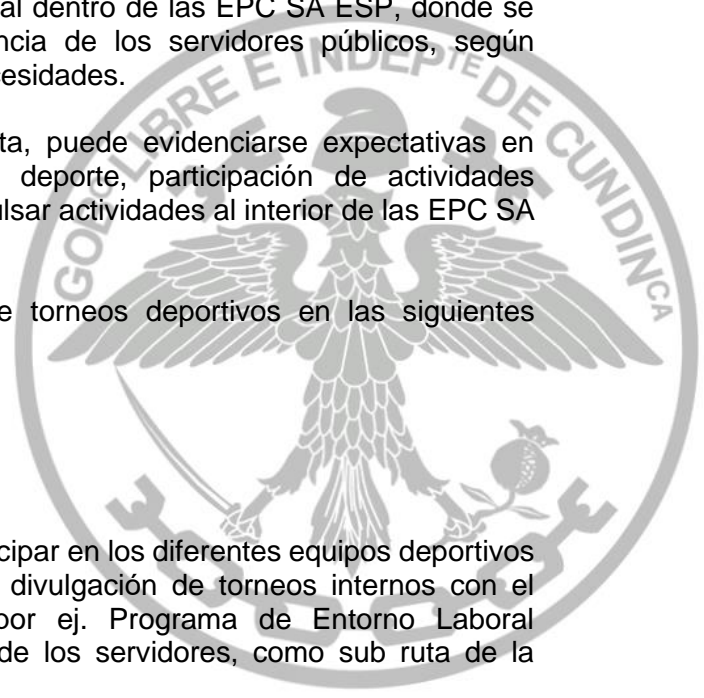
Diseñar, planear y desarrollar una semana cultural dentro de las EPC SA ESP, donde se adelanten diferentes actividades de la preferencia de los servidores públicos, según herramienta implementada para detección de necesidades.

Resultado de la aplicación de dicha herramienta, puede evidenciarse expectativas en pasatiempos tales como: lectura, practica de deporte, participación de actividades culturales, baile; por esta razón, se pretende impulsar actividades al interior de las EPC SA ESP que puedan suplir dichas expectativas.

De igual manera se proyecta la realización de torneos deportivos en las siguientes modalidades:

Ping-Pong
Rana
Bolos
Fútbol

Motivar y orientar a los servidores públicos a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece las EPC SA ESP, por medio de la divulgación de torneos internos con el acompañamiento de profesionales externos (por ej. Programa de Entorno Laboral Saludable), apoyando así el equilibrio de vida de los servidores, como sub ruta de la Felicidad – MIPG.



La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público en las EPC SA ESP, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores públicos y contratistas.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Empresa.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Tomando como punto de partida los resultados de la medición efectuada en años anteriores, la Dirección de Gestión Humana y Administrativa requiere dar continuidad a las estrategias de intervención y gestión direccionada al cambio. Dichas estrategias se relacionan con actividades a realizar como intervención en aspectos tales como: Trabajo en equipo basado en objetivos, taller de comunicación efectiva y relaciones sólidas y toma de decisiones basadas en problemas laborales. Entendiendo a los integrantes de la alta dirección – línea estratégica, como líderes para movilizar y empoderar a los equipos sobre su ambiente laboral.

Programa de Pre pensionados: Concebido para 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.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en la vigencia 2020, y, teniendo siempre presente los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIGP, el cual invita a liderar talentos e implementar acciones por el bienestar de los servidores públicos, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Finalmente en el evento que se presente, las EPC SAS ESP reconocerán la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

Estrategia Bienestar “Colaborador del mes”

Cada dirección realizará mensualmente un reconocimiento a los colaboradores sin importar su tipo de vinculación, que en el desempeño de sus labores según el código de integridad, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

Los lineamientos a tener en cuenta respecto a cada valor se difundirán mes a mes dentro de las EPC SA ESP.

Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores institucionales y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

Estrategias.

Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores públicos de las EPC SA ESP.

Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que con lleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen a las EPC SAS ESP como una empresa que fortalece la gestión y mejora el desempeño de sus servidores públicos, aumentando la confianza en la labor desempeñada.

Para una adecuada implementación del código de integridad se realizarán diferentes actividades incluidas en la caja de herramientas, la cual contiene una serie de prácticas lúdicas y estrategias que proponen para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de la empresa.

Compartir la información a los servidores públicos sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

Organizar un campeonato (área por definir) por semestre que permitan a los servidores públicos integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás áreas funcionales de la empresa.

Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice las EPC SAS ESP, por medio de campañas de expectativa lideras por Dirección de Gestión Humana y Administrativa.

Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de las EPC SAS ESP, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

Programa de Educación para el Trabajo

Mediante el presente programa las Empresas Públicas de Cundinamarca EPC SAS ESP apoyan a los servidores públicos que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional, a través de convenios interadministrativos, con los cuales poder lograr la realización de créditos educativos y condonaciones de estudios a los servidores públicos: trabajadores oficiales y libre nombramiento y remoción, cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad que aplique y el reglamento operativo que se encuentre vigente, todo esto de acuerdo a los lineamientos impartidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Estrategias.

Coordinación y seguimiento del Convenio establecido entre entidades. El convenio incluye beneficios para los servidores públicos, reflejados en descuentos en programas de pregrado, posgrado y cursos de extensión.

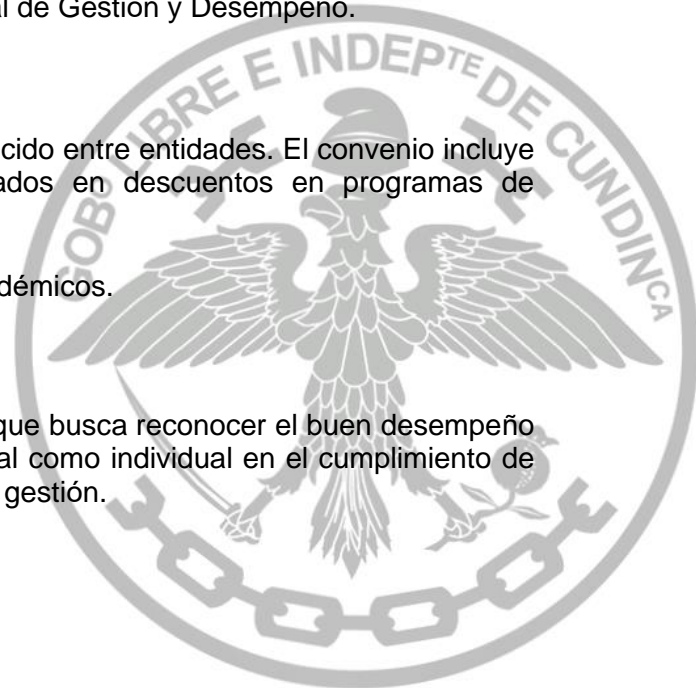
Seguimiento del proceso en los dos periodos académicos.

Plan de Incentivos

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores públicos tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Estrategias.

“Reconocimiento EPC”



Se reconocerá a un colaborador de la Empresa, quien de acuerdo con el Código de Integridad, otro colaborador de otra área de trabajo resaltarán por su compromiso con los valores de dicho Código; este colaborador a su vez entregará a otro que también se destaque en alguno de los valores del Código rotando mensualmente una insignia de la empresa que lo distinguirá.

Los valores a reconocer mensualmente serán establecidos por la Dirección de Gestión Humana.

Se establecerá una estrategia de difusión de las ofertas de adquisición de créditos educativos para los funcionarios.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello, la Dirección de gestión Humana y Administrativa, genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores públicos durante la vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación de la próxima vigencia enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del Plan de Bienestar Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de conformidad a las actividades desarrolladas en la vigencia 2020 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

