

PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS

EMPRESA PUBLICA DE SOACHA EPUXUA AVANZA

ENERO 2023

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

INTRODUCCIÓN

Uno de los propósitos institucionales de EPUXUA AVANZA es fortalecer el Bienestar y Gestión del Talento Humano, de forma que su bienestar sea el eje y prioridad fundamental para el logro efectivo de las metas, objetivo y proyectos de la Entidad, por lo cual, las políticas y procedimientos relacionados con el recurso humano, estarán enfocados en el éxito de la administración eficiente del talento humano y el cumplimiento de los objetivos para propiciar el bienestar, la felicidad, la apropiación del deber público de todos los funcionarios de la Entidad.

Así con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, y conforme a lo resaltado en la política de talento humano y el plan estratégico de talento humano de EPUXIA AVANZA, se diseña y presenta el plan de bienestar laboral e incentivos propuesto para todos los funcionarios de la Entidad para la vigencia 2023, teniendo como finalidad exaltar la labor de los trabajadores, su sentido de pertenencia y lograr una alta motivación frente a la Institucional, los objetivos organizaciones y la función pública.

Las diferentes acciones que conforman los programas dirigidos hacia el talento humano, se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral de los funcionarios de la entidad, por ello, al diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar e incentivos se logra garantizar un ambiente favorable para el desarrollo efectivo, eficiente, de calidad y con un alto compromiso frente al deber público y la atención a los ciudadanos por parte de todos los funcionarios en la ejecución de sus laborales.

Finalmente, las actividades plasmadas en este plan son un instrumento que permiten facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales, ya que, al ofrecer a los funcionarios, además de un ambiente laboral seguro y saludable, sino agradable y motivador, en el que el empleado, e incluso su familia, se sienten bien, se puede lograr una mancomunidad entre el recurso humano de la Entidad y sus metas, asegurando no solo su desarrollo sino una ejecución de la forma más eficiente.

GENERALIDADES

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación del Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores para la correcta y eficiente generación de resultados en las entidades públicas, atendiendo los planes estratégicos y resolviendo las necesidades de empoderamiento y motivación de los funcionarios y trabajadores oficiales, además de la búsqueda que las organizaciones, en este caso, EPUXUA AVANZA se fortalezca y establezca un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen las competencias personales y laborales; todo, con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión pública.

En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la Entidad les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

El componente de planeación del talento humano se convierte en el eje fundamental, teniendo en cuenta que para el MIPG se concibe como la dimensión más importante con la que cuentan las entidades, por lo que es un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados organizacionales, es decir, que los esfuerzos de la administración se deben encaminar en gran parte a las acciones que potencialicen las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos.

ALCANCE

El Plan se debe iniciar con un diagnóstico de la necesidad de los funcionarios, a partir de las cuales se establezcan las estrategias para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de EPUXUA AVANZA y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al funcionario por su compromiso y labor desempeñada, así como la evaluación de la eficacia de las actividades.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de EPUXUA AVANZA, y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través del diagnóstico de necesidades de los servidores.

El Programa de bienestar e incentivos, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en los funcionarios motivación, sentido de pertenencia y calidez humana en los procesos de la Organización, y se refleje en el cumplimiento de la misión, la visión y los proyectos institucionales, aumentando la confianza y la percepción de las diferentes comunidades localizadas en las áreas de influencia de los proyectos de transporte masivo regional liderados por EPUXUA AVANZA.

PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICOS

Pilares estratégicos

Como fundamento estratégico del Programa Institucional de Estímulos 2023 «Bienestar e Incentivos» se tienen en cuenta los tres pilares establecidos en la Guía de Estímulos para servidores públicos del DAFP así:

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

- ✓ Motivación: Potenciando la vocación de los servidores de EPUXUAZ AVANZA mediante estímulos que satisfagan sus intereses y necesidades que incidan en el incremento de la calidad del trabajo y en la eficacia del servidor. Esta motivación puede darse a través del reconocimiento, siendo esto fundamental en el momento en que los servidores logren cumplir con una meta propuesta, es decir, si un servidor se encuentra motivado en la entidad a la cual pertenece va a buscar su autorrealización, cumpliendo sus objetivos de manera eficaz, ya que las tareas que realice y su relación con las personas van a contribuir a su crecimiento laboral, profesional y personal. Por otro lado, es fundamental resaltar que deben existir otros motivadores más significativos, diferentes al salario, que les permitan tener un crecimiento personal.
- ✓ Sentido de pertenencia: Es la satisfacción que el servidor público siente al formar parte de un grupo, como miembro fundamental de su equipo de trabajo, reconociéndose como recurso indispensable en el logro de los objetivos institucionales y la importancia de su labor que se verá reflejada en el buen servicio a la comunidad.
- ✓ Calidad de vida: Promoviendo sensación de seguridad y desarrollo personal y profesional entre los servidores de la entidad, permitiendo el equilibrio entre su vida familiar y laboral.
- ✓ Felicidad: Para el presente plan se adopta un cuarto pilar, específico para nuestros servidores, garantizando el bienestar a través de un buen clima laboral, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento de su trabajo para contribuir positivamente a su crecimiento emocional, proyectando una buena disposición como parte del interés de la entidad hacia sus funcionarios.

MARCO LEGAL

- ✓ 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”. Art. 19 define que: “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.”
- ✓ 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; 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. 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: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; 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; Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio; Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

- consolidación de la cultura deseada; Fortalecer el trabajo en equipo; Adelantar programas de incentivos.
- ✓ Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.” El párrafo del Art. 36 estipula “(...) 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 la presente Ley.”
 - ✓ Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único” Los numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que es 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 (...)”, y “disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”
 - ✓ Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública” 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.

IDENTIFICACION DE NECESIDADES

La subgerencia Administrativa, Financiera y de Gestión del Talento Humano realizara durante el primer trimestre del año el diagnóstico de identificación de necesidades de los funcionarios de EPUXUA de acuerdo con lo dispuesto por el DAFP.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Una vez se obtengan los resultados del diagnóstico, la subgerencia Administrativa, Financiera y de Gestión del Talento Humano, elaborara el plan de bienestar e incentivos institucional, de acuerdo con el presupuesto asignado y alineado dentro del marco del modelo del nuevo liderazgo, sustentado en los pilares de motivación, sentidos de pertenecía y calidad de vida, desde cada una de las dimensiones establecidas por este programa.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades del Plan de bienestar e incentivos, se hará seguimiento periódico semestral de lo programado, respecto a lo ejecutado, por parte de la subgerencia Administrativa, Financiera y de Gestión del Talento Humano. El seguimiento y monitoreo del Plan permite evaluar el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan y conocer el número de servidores públicos beneficiados con las actividades; igualmente se puede establecer el nivel de satisfacción que se genera en los servidores públicos que participan de los diferentes programados realizados del año 2023.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

Por lo anterior, el objetivo del seguimiento es evaluar el impacto del plan de bienestar laboral, con el fin de conocer el valor generado en cada uno de los funcionarios a partir de las actividades desarrolladas, así como identificar las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR

Nivel de Cumplimiento del Plan (Número de actividades ejecutadas de bienestar e incentivos en la vigencia / Número de actividades programadas) x 100

Nivel de Satisfacción de los beneficiarios del Plan (Número de evaluaciones con calificación superior a 80% / Número total de evaluaciones) * 100

PRESUPUESTO

EPUXUA AVANZA cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2023, por valor de \$ 1.251.000.

El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades incluidas en el Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» vigencia 2023.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--