

mipg

2020

PLAN DE INCENTIVOS
INSTITUCIONALES



ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL EPA

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

#ElModeloSoyYo

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

El hombre en la historia de la evolución humana ha tenido siempre una relación permanente y estrecha con el medio que habita; ello ha generado cambios en la naturaleza y estos han incidido de manera particular sobre él.

Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho ambiente.

El Establecimiento Público Ambiental, se han direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollar de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

El objetivo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del EPA - Cartagena, es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

1. MARCO LEGAL

El decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar . Además deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora.

La norma define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

El Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005 establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales; el Artículo 69 del decreto 1227 de 2005, establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaran a través de programas de bienestar social

También consagra ese Decreto en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:

- . Deportivos, recreativos y vacacionales.
- . Artísticos y Culturales.
- . Promoción y prevención de la salud.
- . Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten 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.

Para efectos de la aplicabilidad de los Programas de Bienestar Social e incentivos las disposiciones legales sobre la materia han entendido familia: El conyugue o compañera(o) permanente, los padres del empleado, y los hijos.

Así mismo precisa que los programas de Bienestar están orientados a protección y servicios sociales y no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las cajas de compensación familia o empresas promotoras de Salud, los fondos de Viviendas y pensiones y las administradoras de riesgos profesionales.

La ley 909 del año 2004, en el párrafo único del artículo 36 alude: “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 de Bienestar e incentivos desacuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, trata el área de Protección y Servicios Sociales . En su preámbulo la ley dice” La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, -mediante cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad

económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.”

Finalmente, el EPA – Cartagena se acogerá a lo acordado en el Acta Final de Acuerdo de la Negociación Pliego Unificado Distrital, Artículo 17. Programa de Bienestar Social

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

El Programa de Bienestar Social del EPA - Cartagena, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos del EPA- Cartagena
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

3. METODOLOGÍA

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, se llevará a cabo durante el año 2020, dirigido a todos los funcionarios públicos de la institución, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador.

La metodología empleada inicialmente consistió en la conformación de un Equipo de trabajo temático, integrado funcionarios de la planta del EPA entre los cuales hay profesionales, técnicos y asesores cualificados en el área de talento humano, conocedores de la trayectoria administrativa de la entidad y de los programas de bienestar implementados durante los últimos 5 años para sus empleados, quienes a partir de un análisis situacional y utilizando documentos y experiencia, y valoración de riesgos de la institución, identificaron las necesidades de los funcionarios, priorizaron las áreas de intervención y diseñaron el Programa de Bienestar Social y Estímulos cuyas actividades

propuestas se plantearon en función a la resolución de las dificultades presentadas en la entidad, cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Finalmente, se presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para su respectiva aprobación mediante acta.

4. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está enmarcado para su desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajaran 5 áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Es a través de estas áreas en que se enmarca el desarrollo de los objetivos planteados en el Programa Anual de Bienestar e Incentivos Vigencia 2020.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades. En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

ÁREA DEPORTIVA

El objetivo primordial es el desarrollo habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

ÁREA CULTURAL

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

AREA RECREATIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia EPA - Cartagena

SERVICIO SOCIAL Y PROTECCION

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de

Participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En el EPA - Cartagena, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, día de la Madre, día del padre, día del ambiente, actividad recreativa de mitad de año (Integración), día del amor y la amistad de fin de año, celebración de la novena de aguinaldos y despedida de año

5. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

PROGRAMA DE INCENTIVOS.

5.1 PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia;

así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Dichos Planes y programas buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del EPA- Cartagena y su grupo familiar; garantizando su formación integral y de salud, para de esta manera puedan responder a sus necesidades dadas las permanentes requerimientos que en materia de medicina preventiva, capacitación y recreación se demande.

Los servicios que se ofrecen para el bienestar social están dirigidos a promover la salud, prevenir enfermedades, adicciones y accidentes y elevar el nivel y calidad de vida, se otorgan mediante cursos, talleres, campañas, jornadas y acciones de extensión, en el marco de las estrategias de promoción de la salud, mejoramiento de la economía individual y familiar, y educación para una vida mejor.

Están sustentados en el comportamiento del proceso de educación para la salud y dirigidos a incidir a través de la formación de hábitos higiénicos, orientación alimentaria, la ocupación creativa y productiva del tiempo libre, el conocimiento de los factores de riesgo a la salud individual y familiar, así como en su caso el control del padecimiento, de tal manera que la población a quien van dirigido el programa de bienestar social, identifique la responsabilidad y compromiso que implica conservar la salud, al adoptar estilos de vida saludables y la adopción oportuna de medidas anticipatorias que entren o al menos difieran la presentación de enfermedades.

El Programa de Bienestar Social está compuesto por las siguientes actividades:

Actividades de Calidad de Vida.

Mejoramiento del Clima organizacional

Incentivos

Actividades de Recreación y Deportes

Organizar y ejecutar actividades recreativas y deportivas.

Actividades de Integración, Sociales y Culturales.

Organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales tales como: Día de la mujer, día del niño, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Trabajo, día del ambiente y organizando eventos, almuerzos y celebraciones de ceremonias que son importantes para la integración de la entidad.

Programación Navideña donde desarrollaran actividades que incluyen a los hijos de los empleados, cónyuges o compañeros permanentes, entrega de regalos y bonos navideños.

Capacitaciones abiertas teniendo en cuenta las funciones que desarrollan los funcionarios

Actividades Promoción y Prevención de la Salud

Promoción y prevención de salud a través de campañas, jornadas y charlas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2. PROGRAMA DE ESTÍMULOS.

Estímulo a la Formación Superior.

La Escuela de Gobierno y Liderazgo, la ESAP, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y convenios que realice el EPA Cartagena, apoyarán la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de bienestar social; el cual estará dirigido a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

El establecimiento público ambiental EPA Cartagena podrá reconocer al personal vinculado por provisionalidad, un auxilio monetario para programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal y se cumpla con la normatividad vigente.

5.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

- 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor: el cual se determinó que se hiciera trimestralmente realizará una actividad general convocando a todos los funcionarios en el cual señalará los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de la entidad.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y 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 y teniendo en cuenta el desempeño laboral de los funcionarios, ya sean de Carrera de provisionalidad o de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la Entidad.

La escogencia de para los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios se llevará a cabo a través del Equipo de trabajo temático, mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario.

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Las actividades a ejecutarse para la vigencia 2020 están descritas en los anexos, los cuales hacen parte de este programa.

7. PRESUPUESTO.

El presupuesto establecido para la implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los empleados públicos del Establecimiento Publico Ambiental EPA- Cartagena para la vigencia 2020 es de \$ 110.199.008 .

ANEXOS

JORNADAS DE FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL A NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES, COMUNICACIÓN, RESOLUCION DE CONFLICTOS, TRABAJO EN EQUIPO, PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA

A TRAVES DE LAS SIGUIENTES CHARLAS:

- Relaciones Interpersonales
- Calidad de vida laboral
- Matrimonios saludables
- Resolucion de conflictos
- Motivacion Personal
- Proyectar una imagen de Éxito
- presupuesto Familiar



Resumen de actividades programadas

N°	MES	ACTIVIDAD	CANTIDAD PROYECTADA	BENEFICIARIOS	PRESUPUESTO
1	ENERO A DICIEMBRE	Celebración de cumpleaños mensual	25	Servidores públicos de planta	Se elabora cartelera donde se fija cumpleaños de empleados
3	FEBRERO	Auxilio educativo por tres (3) S.M.M.L.V para hijos con edades hasta los 25 años que estén estudiando, demostrar parentesco y certificado de institución educativa. (artículo 26 acuerdo laboral 2017-2018)	18	Servidores públicos de planta	47.500.000
8	MARZO	Auxilio gafa y/o lentes oculares un (1) S.M.M. L.V. previa presentación de cotización.	25	Servidores públicos de planta	\$10.500.000 más las incorporaciones vigencia 2020 e ingresos propios de la entidad
3	ABRIL	Jornada deportiva	25	Servidores públicos de planta	Se hará a través de la Subdirección administrativa y financiera
4	MAYO-JUNIO-JULIO	Programa psicosocial para mejorar el clima organizacional	25	Servidores públicos de planta	Esto se atenderá por parte de la subdirección administrativa y financiera
5	JUNIO	INTEGRACION	25	Servidores públicos de planta	supeditado a las incorporaciones vigencia 2020 e ingresos propios de la entidad
6	JUNIO	Bonificación por antigüedad de los funcionarios de 1 a 5 años un (1) S.M.M.L.V, de 5 a 10 años uno y medio (1.5) S.M.M.L.V , de 10 a 15 años DOS (2) S.M.M.L.V y de 15 años en adelante dos y medio (2.5) S.M.M.L.V	25	Servidores públicos de planta	supeditado a las incorporaciones vigencia 2020 e ingresos propios de la entidad

7	SEPTIE MBRE	Programa de actividades para los empleados en calidad de pre pensionados tales como talleres, programas de retiro del servicio, paseo/convivencia.		Servidores públicos de planta	Se hará a través de la subdirección administrativa y financiera
9	SEPTIE MBRE	Auxilio de formación superior académica por tres (3) S.M.M.L.V.	25	Servidores públicos de planta	supeditado a las incorporaciones vigencia 2020 e ingresos propios de la entidad
9	DICIEM BRE	Bono navideño por uno (1) S.M.M.L.V.	25	Servidores públicos de planta	\$22.000.000
10	DICIEM BRE	Jornada lúdica de motivación y recreación para los empleados de planta y su grupo familiar para celebración de navidad.	25	Servidores públicos de planta	\$25.000.000

		talleres, programas de retiro del servicio, paseo/convivencia.			
8	SEPTIEMBRE	Día del amor y amistad	25	Servidores públicos de planta	Se programa actividad por parte de la subdirección administrativa y financiera
9	DICIEMBRE	Bono navideño por un (1) S.M.M.L.V	25	Servidores públicos de planta	\$21.000.000
10	DICIEMBRE	Jornada lúdica de motivación y recreación para los empleados de planta y su grupo familiar para celebración de navidad.	25	Servidores públicos de planta	\$20.000.000

Auxilio por calamidad domestica de un (1) S.M.M.L.V hasta el segundo grado de consanguinidad en las siguientes eventualidades: a) muerte b) inundaciones c) desastre natural d) enfermedad crónica debidamente certificada.		\$5.000.000
--	--	-------------