

# **EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BOYACÁ S.A. E.S.P. – EPB**

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020

**LUZ MARIETHA AVILA FERNANDEZ**

**Gerencia**

## I. - Información general del Plan

**Código Interno del Plan** 68

**Nombre del Plan** PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020

**Objetivo General** 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

### Vigencia del plan

|                   |            |
|-------------------|------------|
| Fecha Inicio      | 28-ene.-20 |
| Fecha Terminación | 31-dic.-20 |

### Presentación

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Social, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, 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 encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad. El Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, la Alcaldía Municipal, aplicó una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los funcionarios y su grupo familiar. Los resultados del instrumento aplicado, permitieron tener un diagnóstico de las necesidades de bienestar y proponer el Plan de Bienestar para la vigencia 2019 para contar con un Talento Humano competente innovador y motivado. El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral y fomentar una cultura de innovación en la Alcaldía.

## II. - Normatividad aplicada

| Tipo de norma   | Norma                    | Objeto de Ley   | Aplicabilidad  |
|---|--------------------------|---|--|
| Decreto ley   | 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   | 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 Servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.                       |
| Ley ordinaria   | LEY 909 DE 2004          | 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 | 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 la presente Ley. |
| Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional | DECRETO 1227 DE 2005     | “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998”.  | Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909, de 2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998.   |
| Ley ordinaria   | LEY 1064 DE 2006         | “por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.                            | Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.  |

|   |                      |  |   |
|---|----------------------|--|---|
| Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional | DECRETO 1083 DE 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública  | 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.<br>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. por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. |
| Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional | 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. | 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.  |
| Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional | DECRETO 1567 DE 1998 | por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.  | por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.   |
| Ley ordinaria   | LEY 734 DE 2002      | Código Disciplinario.  | en los numerales 4 y 5 del artículo 33 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.  |

### III. - Diagnostico del Plan

#### Descripción de diagnostico

##### Descripción del Problema

Baja utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración.

##### Objetivo solución

Promover la creatividad y esparcimiento, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

##### Valoración Inicial

| Probabilidad | Impacto | Categoría   |
|--------------|---------|-------------|
| Posible      | Menor   | Riesgo Bajo |

##### Valoración Residual

| Probabilidad | Impacto     | Categoría   |
|--------------|-------------|-------------|
| Improbable   | Riesgo Bajo | Riesgo Bajo |

##### Causa

Alta brechas de relaciones interpersonales entre los funcionarios que laboran en la ESPB

##### Objetivo

Promover la integración de las áreas de la empresa a través de actividades culturales y recreativas

Alta brechas de relaciones interpersonales entre los funcionarios que laboran en la ESPB

Promover la integración de las áreas de la empresa a través de actividades culturales y recreativas

Baja integración y celebración de ocasiones especiales dentro de la empresa

Celebrar ocasiones especiales y fechas de nivel religioso o cultural

Bajo reconocimiento a las fechas de impacto social dentro de la empresa

Celebrar las fechas de alto impacto social en la entidad

##### Consecuencias

Baja la comunicación y motivación laboral

##### Fines - Medios

Cierre de brechas interpersonales

Perdida de la motivación por la celebración de fechas especiales

Mantener el espíritu motivacional de los trabajadores por las fechas conmemorativas

## Descripción de diagnóstico

### Descripción del Problema

Alta brecha de percepción de la imagen de la entidad respecto a la percepción de los funcionarios sobre la misma llevándolos a ideas diferentes y situaciones de tensión entre los individuos.

### Objetivo solución

Mejora el clima organizacional laboral de la entidad mediante encuentros pedagógicos y actividades de retroalimentación tanto personal como laboral entre los funcionarios de la entidad.

### Valoración Inicial

| Probabilidad | Impacto | Categoría   |
|--------------|---------|-------------|
| Posible      | Menor   | Riesgo Bajo |

### Valoración Residual

| Probabilidad | Impacto     | Categoría   |
|--------------|-------------|-------------|
| Improbable   | Riesgo Bajo | Riesgo Bajo |

### Causa

Falta de motivación a los funcionarios de la entidad

### Objetivo

Crear motivación a los funcionarios mediante la celebración de un día especial

Desapego de la EPSB por la conmemoración de fechas especiales con los funcionarios

Fomentar la interacción de los funcionarios para crear lazos de sana convivencia

Bajo sentido de pertenencia al laborar en la empresa de servicios públicos

Fomentar el sentido de pertenencia al laborar en la empresa de servicios públicos

### Consecuencias

Reducción de la comunicación e interacción entre compañeros de la entidad.

### Fines - Medios

Fomentar los lazos de amistad

Desmotivación de los funcionarios

Fortalecer la identidad laboral de los funcionarios

Incremento de conflictos y deficiencia de servicio

Mejorar el clima organizacional de la entidad

## Descripción de diagnóstico

### Descripción del Problema

Incremento del sedentarismo de los funcionarios que laboran en la ESPB provocando altos índices de estrés y un bajo nivel de vida saludable.

### Objetivo solución

Fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral.

### Valoración Inicial

| Probabilidad | Impacto | Categoría   |
|--------------|---------|-------------|
| Posible      | Menor   | Riesgo Bajo |

### Valoración Residual

| Probabilidad | Impacto     | Categoría   |
|--------------|-------------|-------------|
| Improbable   | Riesgo Bajo | Riesgo Bajo |

### Causa

Incremento del estrés laboral por el sedentarismo de los funcionarios

Incremento de los casos de sobrepeso y bajo rendimiento físico de los funcionarios de la ESPB

Perdida de las costumbres ancestrales

### Objetivo

Organizar ratos de esparcimiento e integración con los funcionarios que laboran en la ESPB

Promover la actividad deportiva como elemento esencial de la salud de los funcionarios

Integrar a los funcionarios a actividades de recreación y apropiación de los deportes autóctonos.

### Consecuencias

Baja el rendimiento laboral e incremento de las incapacidades laborales

Incremento de la morbilidad y los niveles de enfermedades cardiovasculares

Apropiación de otras culturas

### Fines - Medios

Integración de los funcionarios

Salud y bienestar de los funcionarios

Mantener las costumbres ancestrales

## IV - Análisis de cierre de brechas

**Nombre del Indicador:** Número de actividades deportivas, culturales y de recreación

**Análisis Situacional:** Las actividades recreativas y culturales, funcionan no únicamente como un incentivo para evitar la rutina del ser humano, sino también como una forma de fomentar la integración social, de movilizar las decisiones que se toman en los escritorios políticos. Ya que realizar una actividad cultural involucra recursos humanos, y recursos físicos.  
 Por otro lado, la promoción y creación de un evento cultural y recreativo fomenta la motivación ya que los funcionarios pueden dejar por un momento de lado la monotonía de sus actividades diarias provocando una liberación de estrés y cansancio laboral.

| Linea Base | Meta | Cant. a Realizar |
|------------|------|------------------|
| 0          | 4    | 4                |

**Esfuerzo** BAJO O DE MANTENIMIENTO

**Impacto** Medio

**Tipo de meta** Meta de Incremento

**Nombre del Indicador:** Actividades orientadas para medir y mejorar el Clima y Cultura organizacional de la entidad a través de encuentros pedagógicos

**Análisis Situacional:** Actualmente en la ESPD esta dividida en tres grandes areas las cuales poco se integran y se relacionan entre si provocando ambientes tensos y de poca comunicación lo cual puede llegar a generar escenarios de alto estrés o resolución equivocada de conflictos o situaciones que pueden llegar a presentarse.

| Linea Base | Meta | Cant. a Realizar |
|------------|------|------------------|
| 0          | 3    | 3                |

**Esfuerzo** BAJO O DE MANTENIMIENTO

**Impacto** Medio

**Tipo de meta** Meta de Incremento

**Nombre del Indicador:** Número de actividades deportivas, culturales y de recreación

**Análisis Situacional:** Los deportes tienen un impacto muy positivo en la vida de niños, jóvenes y adultos, pues permiten ejercitarse y pasar tiempo con la familia o amigos en un ambiente saludable.  
 Entendemos por deporte a todas aquellas actividades físicas en las cuales el cuerpo entra en algún tipo de ejercicio o movimiento, opuesto al estado de reposo que uno puede tener al estar escribiendo en una computadora.  
 Dentro de la categoría de deporte pueden entrar un sinnúmero de actividades que pueden clasificarse como grupales (el fútbol, el básquet), individuales (el tenis, la natación), recreativas (juegos de diverso tipo), de competición (deportes más específicos y con alta exigencia para los que los practican)

| Linea Base | Meta | Cant. a Realizar |
|------------|------|------------------|
| 0          | 3    | 3                |

**Esfuerzo** BAJO O DE MANTENIMIENTO

**Impacto** Medio

**Tipo de meta** Meta de Incremento



## V. - Parte estrategica del plan

| Sector  | Acción  | Trim | Trim | Trim | Trim | Ttl   | Dependencia        |
|---|---|------|------|------|------|-------|--------------------|
|   |   | 1    | 2    | 3    | 4    | Prog. |                    |
| Programa de recreación, cultura y deportes        | Realizar actividades de integracion de DANZAS y CINE  |      | 1    |      |      | 1     | SECRETARIA GENERAL |
| Programa de recreación, cultura y deportes        | Realizar actividad de integracion de ZUMBA  |      |      | 1    |      | 1     | SECRETARIA GENERAL |
| Programa de recreación, cultura y deportes        | Celebrar el DIA DEL NIÑO y NOVENAS NAVIDEÑAS  |      |      |      | 2    | 2     | SECRETARIA GENERAL |
| Programa de recreación, cultura y deportes        | Celebrar el DIA DEL HOMBRE Y DIA DE LA MUJER  | 2    |      |      |      | 2     | SECRETARIA GENERAL |
| Intervención en el clima y cultura organizacional | Dar día de permiso en el día de cumpleaños de cada funcionario  | 1    | 1    | 1    | 1    | 4     | SECRETARIA GENERAL |
| Intervención en el clima y cultura organizacional | Otorgar incentivo por buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo con los demas funcionarios de la empresa departamental de servicios publicos. |      | 1    |      | 1    | 2     | SECRETARIA GENERAL |
| Intervención en el clima y cultura organizacional | Otorgar incentivo por compromiso y sentido de pertenencia con empresa departamental de servicios publicos de boyaca                                       | 1    | 1    | 1    | 1    | 4     | SECRETARIA GENERAL |
| Programa de recreación, cultura y deportes        | Realizar actividades de PINPONG y NATACION  |      | 2    |      |      | 2     | SECRETARIA GENERAL |
| Programa de recreación, cultura y deportes        | Realizar actividades de FUTBOL y VOLEIBOL   |      |      | 2    |      | 2     | SECRETARIA GENERAL |
| Programa de recreación, cultura y deportes        | Realizar actividades de RANA y TEJO   |      | 2    |      |      | 2     | SECRETARIA GENERAL |

Elaboró SINDY JUDITH PARADA MARQUEZ

Revisó MELISA JISED FLOREZ VILLALOBOS

Aprobó LUZ MARIETHA AVILA FERNANDEZ