

PLAN DE CAPACITACIÓN Y PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2023

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DEL
MUNICIPIO DE EL CARMEN DE VIBORAL

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN
JUSTIFICACIÓN
MARCO NORMATIVO
MARCO TEORICO
BIENESTAR LABORAL

Área calidad vida laboral
Clima organizacional
Incentivos
Programas de Recreación
Programas de Educación Formal
Conceptos útiles para manejo del presupuesto de bienestar

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

TIPOS DE PLANES QUE CONTEMPLA EL PROGRAMA DE INCENTIVOS

Elección de los beneficiarios

RECONOCIMIENTOS DE ESTÍMULOS ESPECIALES

- Recreación
- Estimulo con planes recreativos.
- Capacitación y educación
- Estimulo con planes de capacitación y /o educativos
- Motivaciones generales
- De tipo individual
- De tipo grupal.

PRESENTACIÓN.

La Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 DE 2015, regula el Sistema de Capacitación y el programa de Bienestar Social e Incentivos.

Las normas mencionadas nos definen el concepto de **capacitación**, como *“el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”*

Igualmente define los programas de Bienestar Social 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 Administración en la cual labora.”*

JUSTIFICACIÓN.

Dentro de la cultura organizacional de muchas entidades, al Bienestar Social no se le ha concedido la importancia que debiera tener, esto se refleja en el aislamiento que sufre del conjunto de acciones organizacionales, en la improvisación de sus programas y actividades, en su escaso presupuesto, en la falta de autonomía para la ejecución de acciones que se consideran prioritarias.

Los programas de Bienestar Social generalmente se catalogan más como un gasto que como una inversión hacia el futuro. Esto lleva a que necesariamente, por cierto, hecho muy cotidiano, cuando una organización tiene dificultades económicas, lo primero que se recorte en el presupuesto sea lo relacionado con el bienestar social por considerarlo secundario.

Igualmente existe poca integración y coherencia entre los procesos de bienestar y otros procesos de gestión humana como son la capacitación, la selección y la evaluación de desempeño; ésta situación incide de forma negativa en el clima laboral y en el desempeño y satisfacción del funcionario.

Teniendo en cuenta la carga laboral, la exigencia del personal operativo de la Entidad y el nivel socio económico al cual pertenecen la mayoría de los funcionarios, se hace necesario crear mecanismos que permitan mejorar las condiciones laborales y por ende la motivación y productividad, de esta manera el plan de capacitación y el programa de bienestar social e incentivos se convierte en una herramienta fundamental para cumplir dichos propósitos.

MARCO NORMATIVO.

LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL - EDUR, siendo una entidad pública, de carácter oficial y teniendo en cuenta que dentro de su planta de personal se encuentra personal vinculado como empleados públicos y trabajadores oficiales, se hace mención a continuación del marco normativo que rige el funcionamiento de la entidad en los temas relacionados con el plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos institucionales:

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.

Ley 909/2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 734 de 2002: Código Único Disciplinario. Título IV Derechos, Deberes, prohibiciones, incompatibilidades; impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. Artículo 33, numerales cuatro y cinco. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 1952 de 2019, Artículo 37 estipula que son derechos de todos los servidores públicos *“4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”*

Decreto 1083 de 2015: por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su Artículo 2.2.10.17 señala que: *“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 1227 de 2005 art. 85).

Decreto 612 de 2018: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Artículo 42 de la Constitución Política Colombia establece a la familia como el núcleo esencial de la sociedad; razón por la cual a partir de la expedición del Decreto 1567 de 1998, por el cual se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, se incluye a las familias de los empleados de la entidad, como beneficiarios de los programas de bienestar social.

Sentencia C-577 del 26 de julio de 2011, la Corte Constitucional establece: “A modo de conclusión conviene reiterar que *“el concepto de familia no incluye tan solo la comunidad natural compuesta por padres, hermanos y parientes cercanos, sino que se amplía incorporando aún a personas no vinculadas por los lazos de la consanguinidad, cuando faltan todos o algunos de aquellos integrantes, o cuando, por diversos problemas, entre otros los relativos a la destrucción interna del hogar por conflictos entre los padres, y obviamente los económicos, resulta necesario sustituir al grupo familiar de origen por uno que cumpla con eficiencia, y hasta donde se pueda, con la misma o similar intensidad, el cometido de brindar al niño un ámbito acogedor y comprensivo dentro del cual pueda desenvolverse en las distintas fases de su desarrollo físico, moral, intelectual y síquico”*.”

Que basados en el fallo de cosa juzgada constitucional No. C-577 de 2011 y que constituye línea jurisprudencial y precedente de conformidad con el artículo 10 del CPACA, se hace necesaria la inclusión de los hijastros de los funcionarios para que puedan participar en los programas de Bienestar como Grupo Familiar o familia ensamblada entendida ésta como la constituida por hijos de relaciones anteriores de la pareja.

Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 estipula. *El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

MARCO TEORICO.

La política de Bienestar Social Laboral de LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL – EDUR, deberá responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los funcionarios dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Las entidades del Estado tienen la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de sus servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Bienestar Social de los funcionarios al servicio del Estado debe entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad

humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la Administración como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

El hecho de poder integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo dentro del presente plan en LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL significa la oportunidad para que los funcionarios puedan vivirlo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas.

BIENESTAR LABORAL.

El bienestar se concibe como parte integrante de la gerencia del talento humano y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del talento humano para el logro de los objetivos propuestos.

Sobre el concepto de Bienestar Social en las entidades del Estado, se han formulado múltiples definiciones, cada una de ellas vinculada a un marco de políticas, a una concepción social, una cultura, un modelo económico imperante y demás aspectos concernientes al concepto que se tiene en el momento de la naturaleza y funciones del Estado; además de los objetivos que se han perseguido y de los satisfactores que pudieren ofrecerse para las necesidades existentes en ese momento.

Para el presente propósito enmarcado dentro de LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL. se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la Entidad.

Calidad de Vida Laboral.

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización.

Las siguientes son algunas de las actividades propuestas por el comité de Bienestar Social para ejecutar de acuerdo a lo observado del clima organizacional.

- Lograr la participación de los funcionarios en el desarrollo organizacional de la Administración.
- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover en los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Promover la participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.

Clima Organizacional.

El clima organizacional se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina su comportamiento dentro de la Administración.

Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los funcionarios, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

Solamente tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social, el personal vinculado a la planta de personal de la Administración, en calidad de empleado público, o quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo.

Incentivos.

Como lo establece la normatividad, los programas de incentivos, junto con los de bienestar social, son un componente del sistema de estímulos para los funcionarios del Estado.

Con el objeto de lograr este último propósito, la Entidad elaborará planes de incentivos, tanto a nivel individual como a nivel de equipos de trabajo, basados en el diagnóstico de clima efectuado a los funcionarios de la Entidad.

En relación con el otorgamiento individual de incentivos, se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Pueden hacerse acreedores a los mismos, los servidores de libre nombramiento y remoción, o quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo.
- De acuerdo con la normatividad vigente, los incentivos pueden ser: reconocimientos públicos, etc.
- Pueden hacerse acreedores a los incentivos, los equipos de trabajo que demuestren a través de una evaluación y sustentación objetivas que su desempeño, estructura de equipo y resultados se encuentran en el nivel esperado por la Entidad.

Se sugiere, así mismo, tener en cuenta las siguientes orientaciones en la asignación de los incentivos:

- Para que la asignación de incentivos sea efectiva e incrementalmente, en consecuencia, las probabilidades de ocurrencia del desempeño esperado por la Entidad, se deberán tener en cuenta las diferencias individuales de los servidores, de manera que los estímulos otorgados, cualesquiera sean ellos, correspondan a sus intereses o necesidades.
- Los incentivos deberán ser equitativos, es decir ser proporcionales al grado de excelencia mostrado por el equipo o el servidor.
- Es conveniente, no limitarse a detectar el desempeño esperado por la Entidad del servidor o del equipo por referencia a un determinado puntaje alcanzado, sino que deben ser muy claros los aspectos del desempeño que se consideren, por ejemplo, el incremento de los productos, la reducción de costos, mejoría de la calidad, creatividad, cumplimiento de los principios y valores corporativos, entre otros.

Programas de Recreación.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el funcionario pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Conceptos útiles para manejo del presupuesto de bienestar.

Para los recursos asignados a bienestar, el Decreto 1567 de 1998 toca una parte en su artículo 37: *“Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica éste decreto ley deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten.”*

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados para tal efecto y en cumplimiento de la normatividad vigente.

Actividades Deportivas

Las actividades deportivas están enmarcadas dentro del área de “Protección y Servicios Sociales”, pues no sólo contribuyen a atender necesidades de identidad Administrativa de los funcionarios sino también al mejoramiento de sus niveles de salud, recreación y cultura.

La realización de encuentros deportivos no está comprendida dentro de las normas sobre restricciones al gasto, por lo cual podrán adelantarse como parte fundamental de los programas de bienestar social de la Entidad y se podrá contar con el respectivo presupuesto para desarrollarlas.

TIPO DE PLANES QUE CONTEMPLA EL PROGRAMA DE INCENTIVOS.

En las normas citadas se estipula que el tipo de estímulos para funcionarios públicos abarcará los incentivos pecuniarios y no pecuniarios

BENEFICIARIOS

Para la elección de los beneficiarios, LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL cuenta con un Comité de bienestar social integrado por:

- Gerente.
- Directora Administrativa y Financiera.
- Profesional Jurídica.

RECREACIÓN.

La manifestación humana que dinamiza el desarrollo del potencial lúdico creativo, hacia un equilibrio social, mental y físico, descubriendo la propia esencia del hombre. Se entiende entonces a la recreación, no como un simple fin, sino como el medio más eficaz para

promover procesos de desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y dentro del ámbito social y laboral.

Según lo observado por los miembros del Comité de Bienestar y lo dialogado con el personal, hay una percepción generalizada de que se ha mejorado en este aspecto, pero que es necesario seguir dándole continuidad a los diferentes planes recreativos que la Entidad les proporciona; así mismo los funcionarios manifiestan que sería muy enriquecedor el que aumentaran la variedad en los planes recreativos y deportivos.

ESTÍMULO CON PLANES RECREATIVOS

- Integración de la EDUR, se establece un día anual para un compartir con los empleados, esto con el fin de generar espacios que promuevan el bienestar y la productividad; una integración puede considerarse como un factor motivador y gratificante para el trabajador; ayuda positivamente a generar un óptimo clima laboral, aumenta la satisfacción y el sentido de pertenencia. De esta manera, desarrolla estrategias activas para bajar los niveles de estrés, suscita al compromiso con las metas de la entidad y el deseo de permanencia en ella.
- Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador.

La jornada familiar semestral no puede ser acumulada, bajo el entendido de que la norma es clara al señalar que los empleadores deben garantizar que una vez por semestre sus empleados tengan el tiempo para atender sus deberes de protección y acompañamiento y para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

La educación es un derecho humano y un elemento indispensable para el progreso económico y social. Debe reconocerse que el acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación es un requisito fundamental para la potenciación de las personas, y un instrumento fundamental para lograr los objetivos de desarrollo individual y social.

Se realiza motivación para que todos los funcionarios continúen con su proceso de formación, terminar su bachillerato, adelantar programas técnicos, tecnológicos, pregrados y postgrados. Según lo sondeado con los funcionarios se logró identificar la necesidad de capacitación en temas específicos del área tales como: actualización en normatividad vigente, actitud de servicio principalmente para el personal administrativo, con el nivel operativo las indagaciones dieron como resultado la necesidad de capacitación en aquellos temas enfocados al ser como trabajo en equipo, liderazgo, relaciones interpersonales,

finanzas familiares y hacer mucho énfasis en el mejoramiento institucional y organizacional, etc. Los cuáles serán incluidos en plan de capacitaciones.

ESTÍMULO CON PLANES DE CAPACITACIÓN O EDUCATIVOS.

- Estímulo a través de cursos y/o capacitaciones relacionadas con el trabajo, que se realizará teniendo en cuenta las convocatorias que realicen luego de evaluar la pertinencia de las mismas y la disponibilidad presupuestal.
- Estímulo para empleados que deseen continuar con estudios de nivelación de bachillerato, técnico, tecnológico, pregrado, posgrado, entre otros, por medio de la acomodación de los horarios de trabajo, de acuerdo a las posibilidades económicas y cumpliendo los criterios definidos por el comité.

MOTIVACIONES GENERALES.

Representan los incentivos de orden laboral específicos que estimulan la labor diaria. Los representantes al Comité de Bienestar Social resaltan la importancia de continuar con las motivaciones de tipo individual y grupal dándole prioridad a fortalecer el sentido de familia. Por lo tanto, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- **DE TIPO INDIVIDUAL.**

A- Estímulo anual: Jornada de integración.

B- Conceder un medio día hábil libre de cumpleaños a los empleados de la EDUR, como estímulo a la calidad de vida laboral, el cual deberá ser disfrutado el mismo día del cumpleaños, o en su defecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El empleado deberá solicitar el estímulo por escrito, con tres (3) días hábiles de anticipación, con el fin de que se adelanten las acciones pertinentes, dirigidas a garantizar la adecuada e ininterrumpida prestación del servicio.

- **DE TIPO GRUPAL:**

A- Jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador.

B- Integración de la EDUR, se establece un día anual para un compartir con los empleados.

C- Realizar jornada de capacitación dirigida a todos los servidores públicos.

