



BIOventura
Destino de vida



2025



**PLAN DE
BIENESTAR E INCENTIVOS
2025-2026**

**ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DISTRITO DE
BUENAVENTURA EPA**

Dirección General

**Subdirección Administrativa y Financiera –
Oficina de Talento Humano**





Presentación

De acuerdo a la dimensión primera del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el talento humano es concebido como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”, y que por tanto, integra a todas las personas que laboran en la administración pública, incorporando a su propio quehacer el conjunto de valores y principios que caracterizan el servicio público, a fin de garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. En cuyo sentido, el talento humano es concebido como un activo no en cuanto a una “cosa” o un “elemento” inmutable e intrascendente, sino todo lo contrario, al punto de requerir la formulación e implementación de planes de bienestar social e incentivos con los que se contribuye en el entorno laboral a la promoción de la calidad de vida de todos los servidores, funcionarios y contratistas vinculados al Establecimiento Público Ambiental – EPA, generando la unidad del Ser trascendente en todas sus dimensiones, exaltando su labor y propendiendo el sentido de pertenencia y motivación.

Por consiguiente, el Establecimiento Público Ambiental Distrito de Buenaventura – EPA para la vigencia 2025 definió su plan de bienestar social e incentivos (PBSI), como instrumento de la dimensión del talento humano de MIPG, se concibe como un componente esencial del mismo en procura del desarrollo armónico e integrado para la atención del servidor, funcionarios y contratistas vinculados al establecimiento, que procura una planificación de la participación de todos los actores antes señalados en el marco de las acciones sobre este particular. Compuesto por la articulación interadministrativa entre la Dirección General, la Sub Dirección Administrativa y Financiera, con apoyo de las diferentes sub direcciones, la oficina de talento humano, y cada una de las dependencias que constituyen el establecimiento. A través de los cuales, se busca un desarrollo integral del servidor y funcionario público, en su aspecto personal, profesional y afectivo-familiar, rigiéndose por las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los servidores públicos del Estado, el fortalecimiento de estrategias para brindar salarios emocionales, con acciones que incidan directamente en el nivel de compromiso y motivación de los servidores.

Introducción





De conformidad con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

En consecuencia, para cumplir con este propósito, el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231 , en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. **También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar**, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)”² ” (Subrayado fuera de texto).

En este punto, vale la pena señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Empleo Público, es la entidad responsable de formular la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano con el propósito de contribuir a una mayor productividad del Estado, servidoras y servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, que presten un mejor servicio a la ciudadanía, contribuyendo así a incrementar los niveles de confianza en el Estado.

Por lo que, para la elaboración del Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026 fue necesario hacer una búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de las entidades públicas donde prestan sus servicios. Lo anterior, con el propósito de lograr la coherencia entre el *enfoque institucional* y el *sentido humano de las servidoras y los servidores públicos*, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta el Estado.

La subdirección Administrativa y Financiera y la oficina de Talento Humano formulan el Plan Institucional de Bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2025, para los





funcionarios públicos en provisionalidad, de libre nombramiento y remoción, y contratistas vinculados al Establecimiento Público Ambiental (EPA) de Buenaventura. Con la finalidad de establecer y fortalecer las condiciones laborales que impulsen el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es alinear las prácticas de talento humano con los objetivos del establecimiento; promoviendo un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente que contribuya al cumplimiento de la misión institucional. Esto se logra mediante el desarrollo de capacidades y la creación de un entorno laboral saludable y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida.

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048





Transformaciones

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 concreta sus apuestas en cinco (5) transformaciones:

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental.
2. Seguridad humana y justicia social.
3. Derecho humano a la alimentación.
4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática.
5. Convergencia regional. Dichas transformaciones han establecido catalizadores (estrategias) y componentes o programas de gestión que permiten enmarcar las diferentes propuestas de gestión del Sector de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Desde el mismo Plan se concibe que para alcanzar las transformaciones planteadas se requiere de una institucionalidad fuerte y Modernización del Sistema Nacional Ambiental - SINA, para ello se avanzará en una reforma integral, que dispondrá de un mayor presupuesto y con mejor capacidad de ejecución de las entidades que lo conforman. Para esta finalidad es importante reconocer que las entidades del sector cuentan con un marco de referencia en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG siendo este la base para alcanzar una administración pública más eficiente, que permite desarrollar las diferentes políticas de gestión administrativa y de desempeño institucional; con el fin de generar resultados definidos en nuestro Plan Nacional de Desarrollo, resolviendo las necesidades y problemáticas socioambientales, con integridad y mejora en la gestión y desempeño.

Los planes estratégicos sectorial e Institucional y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, como quedó establecido desde la Ley 152 de 1994, tienen como referente de su gestión el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, así como las diferentes directrices para una gestión más eficiente y de calidad al servicio de los ciudadanos, planteadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG. Igualmente, con este plan Institucional se busca estratégicamente establecer rutas para la toma de decisiones referentes al talento humano del establecimiento y cumplir los objetivos transformacionales planteadas.





Misión

El EPA Buenaventura es la entidad encargada de administrar los recursos naturales renovables y el medio ambiente del Distrito de Buenaventura, en su perímetro urbano y suburbano, el establecimiento procura el aseguramiento y fortalecimiento de los ecosistemas, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población y la competitividad del Distrito en el ámbito del desarrollo sostenible.

Visión

Para el año 2036 el EPA Buenaventura se consolidará como la máxima autoridad ambiental del Distrito y será reconocida por su gestión en asuntos ambientales, con enfoque participativo que garantizan la sostenibilidad de los ecosistemas y recursos naturales renovables en su área de jurisdicción.

Acuerdos

Acuerdo 2024 No. 001 – Por medio de la cual se aprueba el plan de acción del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura para la vigencia 2024-2027

Acuerdo No. 003 – Por medio del cual se modifican los estatutos del Establecimiento Público Ambiental del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura.

Acuerdo No. 006 – Por medio de la cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Establecimiento Público Ambiental del Distrito de Buenaventura para la vigencia fiscal 2025

Acuerdo No. 016 – Por medio del cual se modifica o suprime unas funciones del Capítulo 2 Artículo 6 Literal D del Acuerdo 034 de 2014 por no corresponder al Establecimiento Público (EPA) y se dictan otras disposiciones.

Acuerdo No. 034 – Por el cual se crea El Establecimiento Público Ambiental Distrito de Buenaventura – EPA, como autoridad ambiental del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura y se dictan otras disposiciones.





GLOSARIO

Funcionarios Públicos: según la Función Pública en Colombia, los funcionarios públicos son personas naturales que ejercen funciones públicas y tienen una relación laboral con el Estado. Esto incluye a miembros de corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado. Se dividen en empleados públicos (vinculados por nombramiento) y trabajadores oficiales (contratados). También están los funcionarios electos.

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Libre Nombramiento y Remoción: Libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública. "Nombramiento de Libre Nombramiento y Remoción" en la Función Pública de Colombia se refiere a aquellos empleos cuya provisión y retiro se efectúan a través de la facultad discrecional del nominador. Estos empleos son considerados de confianza y no están sujetos a las mismas reglas que los empleos de carrera administrativa, según la Ley 909 de 2004.

Provisionalidad: según la Función Pública en Colombia, es un mecanismo temporal para ocupar un empleo de carrera cuando no hay personal seleccionado por mérito. Se usa en vacantes temporales o definitivas, y aunque no da los mismos derechos que un nombramiento de carrera, los empleados en provisionalidad tienen derecho a que se motive cualquier acto administrativo de desvinculación. Su duración no está limitada y se mantiene hasta que se realice un concurso de méritos.





Contratistas y/o Prestadores de Servicio: Según la Función Pública en Colombia, estos contratos se celebran para actividades relacionadas con la administración y funcionamiento de las entidades estatales, sin generar relación laboral ni prestaciones sociales. Los contratistas actúan de manera autónoma y su vinculación no les confiere investidura pública.

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas.

Incentivos: Según la Función Pública en Colombia, un incentivo es una estrategia institucional para promover el bienestar y la eficiencia de los servidores públicos. Estos buscan fomentar la productividad y el desarrollo personal, contribuyendo al buen desempeño. Los incentivos pueden ser pecuniarios o no pecuniarios, y deben basarse en criterios objetivos de evaluación del desempeño. Decreto 430 de 2016:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=220074>.

Sistema de Estímulos e Incentivos: <https://minciencias.gov.co/glosario/estimulos-e-incentivos>

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).





Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la

organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Objetivo General

Diseñar e implementar estrategias integrales de bienestar e incentivos para los servidores públicos, que promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral; fomenten la productividad y el compromiso a través del reconocimiento del buen desempeño; e impulsen la identidad y vocación por el servicio público mediante actividades de esparcimiento, integración y formación continua, con el fin de optimizar el rendimiento, la competitividad y el desarrollo profesional y personal.





Objetivos Específicos.

Implementar un programa de bienestar integral: Este objetivo se centrará en la creación y ejecución de un programa que incluya actividades y recursos para promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos. Esto podría incluir talleres de gestión del tiempo, programas de apoyo a la familia, y acceso a servicios de salud mental.

Establecer un sistema de reconocimiento del buen desempeño: Este objetivo se enfocará en el diseño e implementación de un sistema justo y transparente para reconocer y

recompensar el buen desempeño de los servidores públicos. Esto podría incluir incentivos económicos, reconocimientos públicos, y oportunidades de desarrollo profesional.

Desarrollar un plan de formación continua y actividades de integración: Este objetivo se centrará en la creación de un plan que ofrezca oportunidades de formación continua a los servidores públicos, así como actividades de esparcimiento e integración para fortalecer la identidad y vocación por el servicio público. Esto podría incluir talleres, conferencias, eventos sociales, y actividades de voluntariado.

Propósito

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, programas culturales, deportivos y recreativos, articulados con las demás líneas de acción que componen la Política del Plan Estratégico del Talento Humano.

Ejecutar las actividades contenidas en el plan de bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en las y los servidores públicos del establecimiento, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública, los cuales buscan mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar:





1. El eje de equilibrio psicosocial: este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

2. El eje de salud mental: este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al

cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

3. El eje de diversidad e inclusión: este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

4. El eje de transformación digital: este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de





sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

5. El eje de identidad y vocación por el servicio público: este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado, para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/MAMA%20JIMENA/EPA/PETH%202025/BIENESTAR%20E%20INC%20ENTIVOS/Plan_bienestar_incentivos-%20FUNCION%20PUBLICA%202024.pdf

Marco Normativo

Norma	Descripción
Ley 2294 de 2023	“Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36	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
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado





Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	“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”
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.





Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema 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

Elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos (Calidad de vida laboral)

El plan de bienestar e incentivos adoptado por el establecimiento **EPA** responde al diagnóstico de las necesidades e intereses de los funcionarios, que surge como resultado de la socialización del formato de diagnóstico de necesidades de Bienestar Laboral a través de los líderes de cada proceso institucional.

El diagnóstico de las necesidades e intereses de los funcionarios permite identificar la tendencia y preferencia de actividades, formulando de esta forma actividades enfocadas en el público objetivo, lo que puede incidir en una mayor participación. Con base en el diagnóstico mencionado, la sub dirección administrativa y financiera destina el presupuesto requerido para satisfacer las necesidades que se consideren prioritarias, tanto para los funcionarios como para el establecimiento.





Posteriormente, desde la sub dirección administrativa y financiera define las actividades a realizar, teniendo en cuenta, de un lado, el presupuesto disponible y, de otro, aquellas actividades que pueden ser realizadas con el apoyo del recurso interno, Cajas de Compensación u otras entidades del sector. Finalmente, el Plan se socializa con el Director General con la finalidad de contar con su aprobación.

El Plan de Bienestar e Incentivos pretende motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente de todos los funcionarios que aportan de esta forma al logro de las metas del Establecimiento.

Son reconocimientos que serán otorgados a los funcionarios ganadores y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

El Plan está enfocado a mejorar la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios, es elaborado anualmente, y contiene adicional a lo mencionado, los siguientes aspectos:

- Acciones y programas a realizar
- Recursos a utilizar (incluyendo las alianzas estratégicas)
- Cronogramas
- Presupuesto





Fines del Plan

Bienestar

Identificación con el Establecimiento-EPA

A través de este componente se refuerza el concepto de pertenencia al Establecimiento, se estructura el portafolio de beneficios y se realizan convenios institucionales. Este componente se cumplirá a través de las alianzas con terceros, como Caja de Compensación Familiar, suscripción de contratos con entidades para el fortalecimiento del clima y cultura institucional, y con el trabajo articulado con el profesional de SST del establecimiento.

Compromiso con tu Ser y tu Trabajo

Relacionado con todos los programas que tengan que ver con el fomento de hábitos de vida saludable y uso del tiempo libre. Igualmente se estructuran programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. Se desarrollarán actividades como: Actividades o eventos deportivos, recreativos y vacacionales, actividades o eventos artísticos y culturales, actividades de promoción y prevención de la salud, entrenamiento y capacitación. Este componente se atenderá con el trabajo articulado con el profesional de SST del establecimiento.

Entidad Segura

Tendrá como objetivo promover, preservar y controlar la salud individual y colectiva de los funcionarios mediante acciones dirigidas al ambiente de trabajo y a las personas, mediante la intervención de los subprogramas establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y en el cronograma de gestión anual del Sistema. Este componente se atenderá con la implementación del Plan de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Calidad de vida laboral

Este componente se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el funcionario como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes





para la satisfacción de las necesidades básicas de los funcionarios, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior del establecimiento, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales

Fortalecimiento

Fortalecer las competencias comportamentales en aras que los resultados de futura aplicación de la medición del clima y cultura organizacional sea favorable.

Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio

Realizar actividades que brinden las herramientas necesarias que permitan a los funcionarios próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. (esta actividad se realizará en caso de que aplique)

Incentivos

Fortalecimiento a los funcionarios del establecimiento- EPA

Fortalecer a los funcionarios a través de incentivos es una importante herramienta para fomentar el trabajo colaborativo en el establecimiento. Los incentivos deben ser motivación para que los empleados se involucren activamente en proyectos conjuntos, compartan sus conocimientos y se esfuerzen por lograr objetivos comunes. No se trata solo de recompensas económicas, sino también de reconocimiento público, oportunidades de desarrollo profesional, mayor autonomía en el trabajo, o incluso mejoras en el ambiente laboral; un programa de bienestar e incentivos bien diseñado debe ser justo, transparente y estar alineado con los valores y objetivos de la entidad.

El concepto de desempeño en nivel sobresaliente debe ser un enfoque para los funcionarios, con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.





Eficiencia

Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor.

Desarrollo

Contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios, generando actitudes favorables frente a la función y al mejoramiento continuo del establecimiento.

Cultura de mejoramiento

Contribuir a fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

Comunicación interna

Influenciar desde la comunicación interna, las actitudes y comportamientos de los funcionarios que son importantes para el Establecimiento.

Dimensiones del Bienestar Laboral

La estructura del Plan nacional de bienestar integral se seguirá abordando desde Modelo de William Hettler centrado en la noción de que el bienestar humano es un fenómeno que se compone de dimensiones interrelacionadas y en que el equilibrio entre estas es crucial para lograr un estado óptimo de bienestar integral.

Basado en el marco conceptual de las *siete dimensiones del bienestar integral*: Bienestar físico – ambiental - emocional - espiritual - social - organizacional y bienestar intelectual, es pertinente agrupar en cuatro dimensiones el bienestar laboral para el Establecimiento así:

1. Salud Física y Entorno
2. Emociones y Paz Interior
3. Relaciones y Trabajo
4. Mente Activa y Aprendizaje





La implementación de estas dimensiones busca fortalecer el sentido de pertenencia, la cohesión y el bienestar de los colaboradores, garantizando una comunicación fluida y un entorno laboral inclusivo, sin importar la modalidad de trabajo y el tipo de vinculación laboral. Igualmente fomentar la cultura de funcionarios colaborativos y de apoyo entre ellos, promover la interacción, el intercambio de conocimientos y la construcción de redes de apoyo tanto profesional como personal.

DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
<u>SALUD FÍSICA Y ENTORNO</u>	Abarca todo lo relacionado con nuestra salud física, ejercicio, nutrición y el entorno en el que vivimos (salud del medio ambiente, aire limpio, espacio adecuado). Todo esto influye en nuestra vitalidad y energía.
<u>EMOCIONES Y PAZ INTERIOR</u>	Agrupa el manejo de nuestras emociones, la gestión del estrés y la conexión con nuestra espiritualidad (sea religiosa o no). Se refiere al equilibrio mental, la resiliencia emocional y la paz interior.
<u>RELACIONES Y TRABAJO</u>	Se refiere a la calidad de nuestras relaciones interpersonales (familia, amigos, comunidad) y la relación con el entorno organizacional. Incluye la interacción social, el apoyo de redes, clima y entorno laboral.
<u>MENTE ACTIVA Y APRENDIZAJE</u>	Enfocada en competencias y habilidades blandas, a través de actividades que estimulan el pensamiento y la toma de decisiones, se fomenta la mejora continua de las capacidades cognitivas y se facilita el crecimiento personal y profesional.

Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2025





DISTRITO ESPECIAL
DE BUENAVENTURA



CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO
ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Entidad Pública Ambiental - EPA

ITEMS	ACTIVIDAD	EJECUCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL
1	Reconocimiento a servidores del mes y Equipo de la Excelencia (Actividad 1) - Conferencias y Charlas motivacionales	ENTRE EL PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	<p>El impacto de reconocer a los "Servidores del Mes" es bastante significativo, tanto a nivel individual como organizacional.</p> <p>Beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Mayor motivación y moral: El reconocimiento público motiva a los colaboradores y les hace sentir valorados, lo que incrementa su moral y compromiso con la entidad. Saben que su trabajo duro es apreciado. 2- Mejor rendimiento: Cuando los colaboradores se sienten reconocidos, tienden a esforzarse más para cumplir sus objetivos dentro de la organización. Se crea una cultura de excelencia. 3- Mayor retención del talento: Los funcionarios que se sienten valorados son menos propensos a buscar trabajo en otra parte. El reconocimiento ayuda a retener a los mejores. 4- Mejora de la cultura laboral: Un programa de "Servidor del Mes" fomenta una cultura de trabajo positiva, donde se celebra el éxito individual y se promueve el trabajo en equipo. 5- Mayor productividad: Empleados motivados y comprometidos suelen ser más productivos. Las conferencias y charlas motivacionales son un componente valioso del plan de bienestar integral, hacen parte de la estrategia institucional en aras de brindar oportunidades de crecimiento y fortalecimiento en las actividades de los colaboradores. <p>Son una herramienta muy poderosa para:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Inspirar y motivar: Una charla inspiradora puede inyectar energía positiva y animar a los funcionarios a adoptar hábitos más saludables y a perseguir sus metas. * Proporcionar información valiosa: Las conferencias pueden ofrecer información práctica y útil que ayude a los funcionarios a mejorar su bienestar, como la gestión del estrés, la alimentación saludable o la actividad física. * Fomentar la conexión y el apoyo mutuo: Las charlas y conferencias pueden crear un espacio para que los colaboradores se conecten, comparten experiencias y se apoyen mutuamente en su camino hacia el bienestar. * Aumentar la conciencia: Pueden ayudar a aumentar la conciencia sobre temas importantes relacionados con el bienestar, como la salud mental, la importancia del autocuidado, la nutrición y la actividad física (una vez por cada semestre) estimulando el reconocimiento a la labor de los servidores del Establecimiento. Asesoría profesional psicológica orientada a la identidad y vocación por el servicio público (una por cada actividad). * Entrega de reconocimientos: En estas actividades participarán tanto nombrados como prestadores de servicios que brindan apoyo al desarrollo de actividades misionales. 	3.500.000
2	Prima quincenal por Antigüedad: QUINQUENIO Pago de un Incentivo por una sola vez, a servidores públicos que su antigüedad sea de cinco (5) años o más, de manera ininterrumpida. 5 años - 1/2 SMMLV 10 años - 1 SMMLV	1 VEZ AL AÑO	Acuerdo de Negociación colectiva entre el Sindicato de trabajadores y el Establecimiento Público Ambiental Resolución 2024-347 de 19 Dic de 2024.	A la fecha no hay funcionarios que cumplan con este requisito para recibir este incentivo y/o beneficio
3	Bono Vacacional del 20% del salario del funcionario, el cual se pagará una vez se cause el disfrute de las vacaciones anuales.	1 VEZ AL AÑO	Acuerdo de Negociación colectiva entre el Sindicato de trabajadores y el Establecimiento Público Ambiental Resolución 2024-347 de 19 Dic de 2024	26.000.000
4	Bono Navideño Familiar: entregar un bono navideño familiar a los servidores públicos, correspondiente al 15% del salario, el cual será entregado entre el 1 y 20 de diciembre de cada vigencia fiscal.	1 VEZ AL AÑO	Acuerdo de Negociación colectiva entre el Sindicato de trabajadores y el Establecimiento Público Ambiental Resolución 2024-347 de 19 Dic de 2024	19.500.000
5	Seguro colectivo (seguro de vida, funebres), para los funcionarios. 50%lo asume el Establecimiento y el otro 50% el empleado	DENTRO DE LA VIGENCIA	Acuerdo de Negociación colectiva entre el Sindicato de trabajadores y el Establecimiento Público Ambiental Resolución 2024-347 de 19 Dic de 2024	9.000.000
6	Auxilio educativo: para los hijos de los servidores: 1 SMMLV - Preescolar y Primaria 2.0 SMMLV - Secundaria 3.5 SMMLV - Técnico, Tecnológico, universitario	DENTRO DE LA VIGENCIA	Acuerdo de Negociación colectiva entre el Sindicato de trabajadores y el Establecimiento Público Ambiental Resolución 2024-347 de 19 Dic de 2024	80.000.000
7	Auxilio de lentes y gafas: Cubrimiento del 50% del valor total por parte del establecimiento y el otro 50% por parte del funcionario.	1 VEZ AL AÑO	Acuerdo de Negociación colectiva entre el Sindicato de trabajadores y el Establecimiento Público Ambiental Resolución 2022-324 de 15 Nov de 2022	25.000.000
8	Día libre remunerado por cumpleaños: conceder 1 día libre remunerado por concepto de cumpleaños.	1 VEZ AL AÑO	Acuerdo de Negociación colectiva entre el Sindicato de trabajadores y el Establecimiento Público Ambiental Resolución 2024-347 de 19 Dic de 2024.	0
9	Oportunidades de crédito con entidades bancarias, para funcionarios vinculados en la entidad pública ambiental.	SUJETO A PROGRAMACIÓN DE LA ENTIDAD BANCARIA	Se realizará acercamiento con diferentes entidades bancarias con la finalidad de recibir asesoría y viabilizar opciones crediticias para fines de vivienda, estudio, vehículo, entre otros	0
10	Desafío Físico / Club de la energía física y mental	1 POR CADA SEMESTRE	Realizar dos actividades física-lúdica: la primera en el semestre 2025A y la segunda en el semestre 2025B. Actividades como programas de ejercicio, campañas de salud, talleres de manejo del estrés o charlas de nutrición, contribuyen a una mejor salud general, reduciendo el riesgo de enfermedades y mejorando la calidad de vida de los funcionarios de la institución. Estas actividades se enfocarán en los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.	4.500.000
11	Unidad Integral: conmemoración a la igualdad entre hombres y mujeres, esta conmemoración busca promover la igualdad y el reconocimiento mutuo de la mujer y del hombre. (Actividad 3)	MARZO	Es importante destacar las contribuciones positivas de mujeres y hombres a la sociedad, a la comunidad, a la familia, a las organizaciones y al medio ambiente. Se conmemora el trabajo conjunto, la colaboración y el respeto mutuo entre mujeres y hombres, se reconoce su importancia en la construcción de un futuro equitativo y justo.	3.500.000
12	Día de la Secretaría	ABRIL 25	El Día de la Secretaría es una fecha importante para reconocer y celebrar la valiosa contribución de las secretarías en el ámbito laboral. Ellas desempeñan un papel fundamental en la organización, eficiencia y buen funcionamiento de las oficinas y empresas. Es una oportunidad para agradecer su dedicación, profesionalismo y apoyo incondicional.	3.000.000
13	Día Internacional del Trabajo	MAYO 01	Es fundamental que las organizaciones resalten y conmemoren el Día Internacional del Trabajo. No solo es un gesto de reconocimiento hacia sus funcionarios, sino también una oportunidad para fortalecer la cultura organizacional y promover un ambiente laboral más justo y equitativo. Al conmemorar este día, las empresas demuestran su compromiso con el bienestar de sus trabajadores y su respeto por sus derechos. Esto puede traducirse en una mayor motivación, mejor productividad del equipo. Además, es una excelente ocasión para reflexionar sobre los logros alcanzados y los desafíos que aún persisten en la búsqueda de un entorno laboral más justo y digno.	30.500.000
14	Actividad de Integración Familiar: (Día del Niño - abril) - (Día de la Madre - mayo) - (Día del Padre - junio); Realizar una jornada LÚDICA-RECREATIVA y ambiental para los hijos y familiares de los servidores públicos.	MAYO 30	Acuerdo de Negociación colectiva entre el Sindicato de trabajadores y el Establecimiento Público Ambiental Resolución 2024-347 de 19 Dic de 2024	38.000.000
15	El Día Mundial del Medio Ambiente 2025	JUNIO 5	El Día Mundial del Medio Ambiente 2025, se centrará en poner fin a la contaminación por plásticos. La República de Corea será el país anfitrión de este evento, que se celebrará el 5 de junio de 2025. Este enfoque busca abordar la grave problemática de la contaminación plástica a nivel mundial y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la acción climática y la conservación de los ecosistemas. Comunicado de prensa del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (https://www.unep.org/en/media-centre/press-releases/2024/03/05/un-celebrates-world-environment-day-with-a-focus-on-plastic-pollution-and-the-un-s-sustainable-development-goals)	A CARGO DE : Subdirección de Educación
16	Día del Servidor Público	JUNIO 27	Actividad- Taller: Reconocer y agradecer la dedicación y el trabajo diario de quienes se esfuerzan por servir a la comunidad es fundamental. Son personas que a menudo trabajan detrás de escena, y su labor es esencial para el buen funcionamiento de la sociedad. Además, esta conmemoración sirve como una oportunidad para reflexionar sobre la importancia de la ética, la transparencia y la eficiencia en el servicio público, promoviendo la mejora continua y la rendición de cuentas. Finalmente, es una ocasión para fortalecer el vínculo entre los servidores públicos y la ciudadanía, fomentando la confianza y el diálogo.	0
17	Desayuno decembrino	DIC 01	El desayuno decembrino y la cena navideña para los funcionarios es una excelente oportunidad para fortalecer el compromiso, el trabajo en equipo y el reconocimiento del esfuerzo realizado durante el año. Es un momento para celebrar los logros, compartir experiencias y fortalecer los lazos entre colegas. Además, puede ser una forma de agradecer la dedicación y el compromiso de cada miembro del equipo. Un compartir en navidad bien organizado puede mejorar el ambiente laboral, aumentar la moral y la motivación, y contribuir a un clima más positivo y armonioso en el establecimiento.	11.500.000
18	Cena nacideña y noche de reconocimiento de logros	DIC 19	La cena nacideña y la noche de reconocimiento de logros es una excelente oportunidad para fortalecer el compromiso, el trabajo en equipo y el reconocimiento del esfuerzo realizado durante el año. Es un momento para celebrar los logros, compartir experiencias y fortalecer los lazos entre colegas. Además, puede ser una forma de agradecer la dedicación y el compromiso de cada miembro del equipo. Un compartir en navidad bien organizado puede mejorar el ambiente laboral, aumentar la moral y la motivación, y contribuir a un clima más positivo y armonioso en el establecimiento.	35.420.000

PRESUPUESTO ESTIMADO

\$ 289.420.000,00



2