

RESOLUCIÓN No. 038 23 MAYO 2017

*"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2017, de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P.."*

La Gerente de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P., en uso de las atribuciones legales y estatutarias, especialmente las contenidas en el artículo Sexto del Decreto Distrital No. 282 de 2016 y,

**CONSIDERANDO:**

Que los artículos 19 y 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, establecen el deber de adoptar y desarrollar en las entidades, planes anuales de Bienestar Social e Incentivos para sus empleos.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 preceptúa 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"*.

Que los artículos 76 y 77 del Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, señalan que los planes de estímulos e incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades, y que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Que los numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, señala como derecho de los servidores públicos el de disfrutar de estímulos conforme a las disposiciones legales vigentes, y de éste y sus familias el de participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Que teniendo en cuenta lo antes descrito, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para el año 2017, el cual aplicará a los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P., con la finalidad de cumplir con la normatividad vigente, así como elevar el nivel de vida y desempeño de los servidores públicos de la empresa.

Que en mérito a lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. Adopción.** Conforme a la parte motiva de este Acto, Adoptase el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, anexo a la presente Resolución y que hace parte integral de la misma, el cual aplicará a los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P., para la vigencia 2017.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, incluye el cronograma de actividades que se desarrollarán durante la presente vigencia.

**Parágrafo.** El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, será financiado a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la entidad.

**ARTÍCULO SEGUNDO. Ejecución y Evaluación.** El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P., será ejecutado y evaluado por el Jefe de Oficina de Gestión Administrativa y Financiera, con el apoyo del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la empresa.

**ARTÍCULO TERCERO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y se publicará en la página web de la Empresa.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Santa Marta D.T. C. e H., a los

**23 MAYO 2017**



**INGRID JOHANA AGUIRRE JUVINAO**  
Gerente General

  
Proyectó: Hilda M. Borja

## Tabla de contenido

1. PRESENTACIÓN .....	3
2. INTRODUCCIÓN .....	4
3. OBJETIVOS.....	4
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
4. MARCO NORMATIVO .....	5
5. MARCO CONCEPTUAL .....	6
6. POLITICA DE BIENESTAR .....	9
7. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	9
Componente de Calidad de Vida Laboral .....	9
Clima Organizacional y cultural .....	9
Objetivos de Clima Organizacional y cultural.....	10
Actividades a desarrollar:.....	10
Estímulos, Incentivos y Reconocimientos.....	10
Objetivos del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos .....	11
Actividades a realizar .....	11
COMPONENTE O ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	11
Objetivos del Componente Protección y Servicios Sociales .....	12
Área de Intervención Social.....	12
Actividades que se realizarán: .....	12
Área de Intervención Cultural y Recreativa .....	13
Actividades que se realizarán: .....	13
8. PROCESOS DE SELECCIÓN.....	13
9. PRESUPUESTO.....	14
10. Agenda de Bienestar y estímulos .....	15

## PRESENTACIÓN

Se ha demostrado con diversos estudios que el hombre durante la evolución siempre ha tenido una relación permanente con el medio que habita y este genera cambios en su naturaleza he inciden de forma particular sobre él y su comportamiento; por tal motivo el proyecto de bienestar social e incentivos laborales tiene como finalidad disminuir el estrés en el entorno laboral, respondiendo a las necesidades y expectativas de sus empleados.

Mediante esta estrategia la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta "ESSMAR" busca mejorar la eficiencia, eficacia y desempeño laboral mediante las actividades programadas buscando desarrollar, fortalecer y fomentar el compromiso de sus trabajadores por la empresa, viéndose reflejado en la calidad de la prestación de los servicios y así el cumplimiento de la Misión, Visión y plan estratégico de la misma.

El plan de bienestar social laboral e incentivos está dirigido a los funcionarios de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Trabajadores Oficiales y su núcleo familiar. Para hacer un reconocimiento a la labor prestada a la empresa.

Con el Plan de Incentivos y de Estímulos enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado por el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de

2005 Artículo 69 al Artículo 85 con el objetivo de motivar el desempeño del trabajador.

## 1. INTRODUCCIÓN

La Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta "ESSMAR", construye el presente documento con el propósito de que el Talento Humano satisfaga las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales. Lo anterior, en razón de que este constituye el activo más importante que tiene una organización y por otro lado, el Bienestar Social es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de la empresa y en la manera de cómo el funcionario influye como elemento importante dentro de la misma.

El Plan de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

## 2. OBJETIVOS

### 3.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo del Programa de Bienestar e Incentivos Laborales de la ESSMAR es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la identidad, la participación y la seguridad laboral de sus funcionarios, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su grupo familiar.

## 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones públicas en los programas de bienestar, estímulos e incentivos para los servidores públicos.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la **ESSMAR** y la participación de los funcionarios.
- Contribuir a través de acciones participativas, basadas en la promoción y prevención de un ambiente laboral saludable, a la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos: Educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.

## 3. MARCO NORMATIVO

En la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta, es importante implementar un programa de estímulos, mediante los planes de bienestar social e incentivos. Dichas necesidades se fundamentan en aspectos legales y administrativos, debido a que con la puesta en marcha de estos planes se pretende dar cumplimiento a políticas nacionales de administración de talento humano.

Son fundamentos legales:

- **Constitución Política de Colombia.** Que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.

# **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**Empresa de Servicios  
Públicos  
Santa Marta  
“ESSMAR”  
2017**

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios se llevará a cabo un sorteo en las diferentes áreas- Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Trabajadores Oficiales-

## 8. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos Laborales para la vigencia 2017, se cuenta con un presupuesto de sesenta millones setecientos sesenta pesos (60.760.000).

Los beneficiarios según el estudio socio-laboral actual los cuales serían los empleados de la **ESSMAR**.

En reunión con Gerencia, el Jefe Administrativo Financiero y el Asesor de Talento Humano se acordó un incentivo al mejor trabajador de acuerdo a los resultados de la EDL.

### ***Incentivos acordados***

- ✓ Pago del 50% de Especialización, para hacer efectivo el incentivo, anexar copia de Inscripción, recibo de matrícula, el pago se generara de la siguiente manera 25% en el primer semestre y el 25% en el segundo semestre, debe anexar los mismos documentos. Válido vigencia fiscal
- ✓ Si es Bachiller, técnico o tecnólogo se le pagara el 100% del primer semestre de la universidad, el beneficiario podrá escoger la carrera, debe anexar formato de inscripción, y recibo de la matrícula. Válido vigencia fiscal.
- ✓ Viaje para tres personas a cualquier destino del país por tres días y dos noches incluye tiquete Hotel y alimentación. Válido hasta la vigencia fiscal.



- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Regula los programas de Bienestar Social y los define 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".
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el párrafo del artículo 36, del capítulo I del título VI, señala que "Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al
- o de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley".
- **Decreto 1227 del 21 de abril de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, señala en el capítulo II Sistema de Estímulos, 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 implementarán a través de programas de Bienestar Social.
- Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la ESSMAR
- Manuales de Procesos y Procedimientos de la ESSMAR
- Plan de Capacitación de la ESSMAR

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que enmarca el Bienestar Social e Incentivos asociado con la concepción de desarrollo a escala humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social.

El Bienestar así concebido, se traduce en 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 incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

La finalidad del sistema de estímulos por la DAFP es buscar el "Bienestar" Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Es importante resaltar que a la hora de realizar el diseño se contemplaron los criterios de igualdad, equidad, mérito, objetividad y transparencia, descritos a continuación:

**Igualdad:** Trato idéntico que un Organismo, Estado o Empresa les brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.



**Equidad y Justicia:** Derecho que tienen las personas de acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así

Como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

**Mérito:** Circunstancia provocada por sí mismo que le da derecho a una persona de recibir un premio.

**Objetividad:** Imparcialidad con que se trata o se considera un asunto prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos.

**Transparencia:** Conjunto de normas procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien de dominio público toda la información generada o en posesión de las entidades gubernamentales o por aquellas del ámbito privado que utilicen recursos, ejerzan funciones o sean del interés público.

Teniendo en cuenta lo anterior y resaltando que un incentivo es entendido como un estímulo se precisan las características que debe cumplir:

- Ser planeado por la entidad.
- Ser consecuente con un comportamiento determinado y satisfacer una necesidad del servidor público.

El presente documento, integra estos conceptos y se soporta en las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como en el presupuesto y los recursos de la entidad.

El Plan de Bienestar e Incentivos Laborales de la ESSMAR, propenderá por generar un clima organizacional que refleje en sus funcionarios el compromiso, la motivación y un clima organizacional armónico y que contribuya con la productividad y logro de los objetivos de la empresa.

## 5. POLITICA DE BIENESTAR

Promover la participación e integración social de todos los funcionarios de la entidad con igualdad y respeto en todas las áreas del ser humano y que permitan el crecimiento personal y la satisfacción de sus necesidades, orientados al fortalecimiento y motivación de los funcionarios, de tal manera que se refleje en las actividades diarias de cada empleado.

## 6. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

### ***Componente de Calidad de Vida Laboral***

La calidad de vida laboral hace referencia a la calidad de vida en general, entendiéndose como un proceso permanente y participativo que busca crear y mantener las condiciones que favorezcan el desarrollo personal en pro del cumplimiento de los procesos misionales de la entidad.

### ***Clima Organizacional y cultural***

Se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente laboral como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. (Identificada en la evaluación Psicosocial del año 2016)

Teniendo en cuenta que fue una de las necesidades identificadas por las diferentes áreas de la ESSMAR, se identificaron y programaron capacitaciones de clima organizacional, las cuales se encuentra incluidas en el Plan Institucional de Capacitación 2017

**Objetivos de Clima Organizacional y cultural**

- Lograr la participación de los funcionarios en el desarrollo organizacional.
- Sensibilizar a los directivos de los compromisos hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
- Participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de bienestar social e incentivos.

**Actividades a desarrollar:**

- **Jornadas de Capacitación en Clima Organizacional**

Se realizará la capacitación estipulada en el plan de capacitación y se hará intervención en algunos espacios con la dotación de muebles y enseres incluidos en el plan de compra y que permiten generar espacios cómodos de trabajo.

**Estímulos, Incentivos y Reconocimientos**

De conformidad con la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. El artículo 38 de la misma ley establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta, atendiendo los objetivos planteados, serán:

**Pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo de la **ESSMAR** El estímulo será establecido por el Gerente o en su efecto el Jefe Administrativo y Financiero.

**No pecuniarios:** Se realizarán reconocimientos con copia a la hoja de vida del mejor funcionario de cada nivel.

Según los resultados de las evaluaciones realizadas por el comité de capacitación, bienestar social e incentivos de la entidad, y según las necesidades identificadas.

### ***Objetivos del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos***

- ✓ Fortalecer el manejo integral de procesos de Talento Humano en función del desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta.
- ✓ Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones que contribuyan a una eficiente prestación del servicio de la entidad.
- ✓ Reconocimiento a la antigüedad laboral y al compromiso, orientado a exaltar los niveles de pertenencia de los servidores públicos de la entidad.
- ✓ Fortalecer la cultura de control organizacional que promueva el mejoramiento continuo de la calidad en los procesos.
- ✓ Reconocer y premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia para el mejor servidor público en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y trabajadores oficiales.

### ***Actividades a realizar***

- ✓ Reunión de comité para revisar las evaluaciones de los dos (2) semestre inmediatamente anteriores a la fecha de reunión para establecer el mejor evaluado.

### **COMPONENTE O ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus

niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con una entidad que realice todas las necesidades identificadas.

***Objetivos del Componente Protección y Servicios Sociales***

- ✓ Mantener la salud física, mental y social de los funcionarios de la ESSMAR y su grupo familiar.
- ✓ Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- ✓ Crear espacios que integren y fortalezcan las relaciones entre funcionarios y su grupo familiar.
- ✓ Lograr la participación en el desarrollo organizacional.

***Área de Intervención Social***

El área de Intervención Social fortalece de manera activa las potencialidades y necesidades de la entidad y sus funcionarios, desarrollando estrategias orientadas a resolver las situaciones y problemáticas de manera integral.

También se buscará rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se i

Interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

***Actividades que se realizarán:***

- Según se requiera, se realizara acompañamiento y/o visitas domiciliarias a los funcionarios cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedad o cirugía importantes, así como logros y celebraciones a nivel personal y familiar.

- Actividad de navidad y fin de año, para promover valores culturales e integración social y familiar.

#### ***Área de Intervención Cultural y Recreativa***

El área cultural y recreativa como herramienta fundamental para el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo humano promueve la creatividad, la sensibilidad, el aprendizaje social y genera espacios de comunicación, interacción y goce que afianzan los valores institucionales y personales.

#### ***Actividades que se realizarán:***

- ✓ Actividades recreativas en familia, con el fin de satisfacer las necesidades de los funcionarios de espacios de integración y esparcimiento familia
- ✓ Integración para todos los servidores, será responsabilidad del Comité de Bienestar Social Laboral planear las actividades y el lugar donde se realizaran las integraciones, esto con un mes de anticipación.

## 7. PROCESOS DE SELECCIÓN

Para seleccionar a los mejores servidores públicos de los niveles jerárquicos de la empresa, se procederá de la siguiente manera:

- ✓ Resultado de Evaluación de Desempeño Laboral (EDL).
- ✓ El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar a los mejores funcionarios de cada nivel, entre quienes hayan obtenido los más altos puntajes, de lo cual se levantará un acta, sirviendo ésta de sustento para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Gerente, se formalice la selección.