



**Empresa de Servicios Públicos
Domiciliarios de Lebrija E.S.P.**
NIT. 800.137.201-5

**EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE
LEBRIJA E.S.P.**

**PROGRAMA DE BIENESTAR
SOCIAL Y SISTEMA DE
ESTIMULOS E INCENTIVOS**

VIGENCIA 2024

**DR. EDUARDO VASQUEZ ZORRO
GERENTE**

Lebrija, Enero 2024



1. INTRODUCCION

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Empresa.

En consecuencia, la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Lebrija ESP para el año 2024, tiene programada una serie de actividades y de incentivos en donde se reconocerán y premiarán a los servidores y funcionarios públicos sobresalientes, a quienes se les entregará un incentivo no pecuniario de conformidad a lo establecido en los procedimientos que adopte la empresa para tal fin.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 13. 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.



Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo 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.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.



Decreto 1083 de 2015, Título 10. Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos 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.

3. OBJETIVO

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera, trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública

4. ALCANCE

Inicia con la implementación de las estrategias del plan social de bienestar, estímulos e incentivos y finaliza con la presentación anual del informe de cumplimiento de la gestión adelantada durante la vigencia.

5. BENEFICIARIOS

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa, trabajadores oficiales y los de libre nombramiento y remoción.

6. APLICABILIDAD

Este documento aplica a todos los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Lebrija EMPULEBRIJA ESP.

7. RESPONSABLE

Subgerencia Administrativa con funciones de talento humano de la empresa.

8. DEFINICIONES

Bienestar laboral Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece y presta a la empresa.

Calidad de vida La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que



contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los servidores públicos junto con su grupo familiar.

Clima organizacional Se refiere a la percepción de los servidores públicos, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Empresa.

Cultura organizacional Representación de cómo funcionan las cosas al interior de la entidad, ilustrando la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresa sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales.

Desarrollo de carrera Actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del Servidor público, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades.

Educación formal Programas impartidos por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos.

Estímulos e incentivos Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Gerencia del cambio es un proceso de reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y comodidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el ámbito tanto laboral como personal.

El cambio no es fácil, ya que, por lo regular, hace salir a las personas de un ámbito que les da seguridad y comodidad para obligarlas a ser y a hacer las cosas de forma diferente, lo cual casi siempre les implica un riesgo. Sin embargo, es la condición para lograr cada vez más calidad de vida.

Recreación y cultura Instrumentos de equilibrio para la vida del docente y directivo docente que propician el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Salud ocupacional Programa que tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los docentes y directivos docentes, en los sitios de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e



higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Seguridad social integral La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el dicente, directivo docente y en general la Comunidad, para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

9. ESTRATEGIAS Y ACCIONES ESPECÍFICAS

Se hace necesario la implementación de una serie de estrategias y acciones que contribuyan a lograr y obtener los resultados esperados.

El programa de bienestar social y el plan de estímulos e incentivo institucional para la actual vigencia 2024 se estructura en tres ejes temáticos definidos así:

- 9.1. Programa de bienestar social de la empresa
- 9.2. Plan de estímulos no económicos
- 9.3. Plan de incentivos no pecuniarios

10. CRONOGRAMA DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PERSONAL

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA DE PROGRAMACIÓN	FECHA DE REALIZACIÓN
Celebraciones días especiales	Talento humano	Enero a Diciembre 2024	Fecha de la celebración según calendario
Día de cumpleaños de los funcionarios	Talento humano	Enero a Diciembre 2024	Fecha de la celebración según calendario
Día de la profesión de los funcionarios	Talento humano	Enero a Diciembre 2024	Fecha de la celebración según calendario
Día de recreación y esparcimiento con los funcionarios	Talento humano	Enero a Diciembre 2024	Fecha de la celebración según calendario

El presente plan fue aprobado por el comité institucional de gestión y desempeño según acta de trabajo 001-2024 del día 29 de enero de 2024.



**Empresa de Servicios Públicos
Domiciliarios de Lebrija E.S.P.**

NIT. 800.137.201-5

Dr. EDUARDO VÁSQUEZ ZORRO
Gerente

Apoyo:
Sergio Mauricio Ramírez
Contratista de apoyo de control interno