

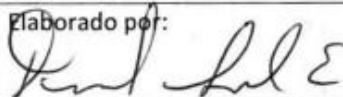
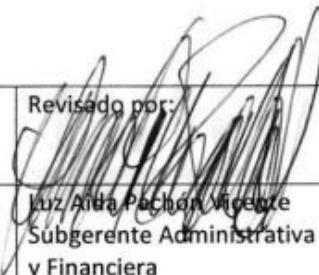
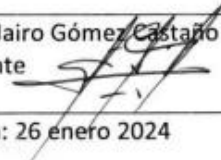


SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ENERO 2024

Elaborado por: 	Revisado por: 	Aprobado por:
Derlis Giraldo Echeverry Técnico Administrativa y Financiera	Luz Aida Pachón Vicegerente Subgerente Administrativa y Financiera	John Jairo Gómez Castaño Gerente 
Fecha: 12 enero 2024	Fecha: 25 enero 2024	Fecha: 26 enero 2024



Contenido

1.	INTRODUCCION	3
2.	JUSTIFICACIÓN	5
3.	OBJETIVO	6
4.	MARCO NORMATIVO	6
5.	PLATAFORMA ESTRATEGICA.....	9
5.1	MISION	9
5.2	VISION	9
6.	CARACTERIZACIÓN	10
7.	PLAN DE TRABAJO	13
7.1	CALIDAD DE VIDA LABORAL	13
7.1.2	Actividades Deportivas:.....	13
7.1.3	Celebración de fechas especiales:.....	14
7.2	Promoción y prevención de la salud	14
7.3	Talleres de Motivación	15
7.4	Asesoría Psicológica.....	15
7.6	Auxilio Estudiantil.....	16
7.7	Beneficio Educativo	16
7.8	Prepensionados.....	16
7.8.1	Actividades	16
8.	PRINCIPIOS PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS	17



1. INTRODUCCION

Un servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo). En este sentido el cumplimiento de estas funciones depende de diferentes factores relacionados con sus competencias, aptitudes, actitudes y su bienestar personal. El rendimiento y el buen desempeño de un colaborador no solo depende de sus conocimientos, estudios y experiencia, más allá de eso influyen factores relacionados con su estado emocional y motivacional, los cuales pueden ser atendidos por las empresas a través de programas de bienestar laboral.

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. Por otra parte responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización. Este concepto de Bienestar Laboral, se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización.

Este bienestar posee una connotación vivencial positiva, que surge del disfrute y el grado de satisfacción personal, como expresión de la evaluación emocional y el balance entre las expectativas y los logros que desde el punto de vista laboral tenga cada individuo. Allí entran a intervenir otro tipo de factores culturales que implica la satisfacción de necesidades de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.





SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



No se puede concebir el desarrollo de una entidad con el crecimiento de una infraestructura física, ampliación de cobertura y crecimiento económico, sin considerar el desarrollo y promoción del ser humano, que hace parte integral de la organización.

El entorno laboral ha dejado de ser un espacio eminentemente enfocado a la producción en serie, tampoco está limitado solo a aspectos monetarios y de rentabilidad, desde luego estos factores son fundamentales para el logro de objetivos empresariales, pero las nuevas tendencias administrativas tienen como punto de partida para el cumplimiento de metas el ser humano, la persona como tal, considerado que es éste quien a través de su esfuerzo, conocimiento y fuerza de trabajo permite que las empresas puedan mantenerse vigentes y rentables. Es por ello que buscar condiciones laborales adecuadas en donde la motivación, las posibilidades de crecimiento profesional y personal, en donde los colaboradores sean vistos como seres que viven y sienten, personas con sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social.

En este sentido Serviciudad ESP a través del área de Talento Humano propone un Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, con el que pretende contribuir a que sus funcionarios se sientan motivados y a gusto tanto en las labores propias de su cargo como en todo su entorno laboral, a través de programas y actividades que a lo largo del año lo lleven a liberar sus cargas laborales, lo lleven a espacios de esparcimiento y además lo lleven a sentirse valorado e importante para la entidad.



2. JUSTIFICACIÓN

La motivación y los incentivos considerados como estrategias institucionales diseñadas para incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y por consiguiente, sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales.

Serviciudad ESP cuenta con una amplia y diversa planta de personal que en su mayoría realizan labores operativas, algunas de ellas muy extenuantes y agotadoras. Es por ello que se hace necesario implementar mecanismos y políticas que permitan convertir el trabajo en una actividad que además de satisfacer las necesidades y expectativas de los funcionarios, puedan sentirse a gusto y comprometidos con la empresa.

El modelo de guía política de Bienestar Social Laboral, para las entidades del sector público, establece dos áreas fundamentales de atención:

- 1- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** La cual se ocupa de los procesos socio-técnicos y culturales del ámbito laboral y de la forma como inciden en el desarrollo personal y organizacional.
- 2- **PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES:** Comprende los aspectos tradicionales atendidos a través de los programas de salud, vivienda, educación formal y no formal y recreación para el servidor público y su grupo familiar.

Allí entran también aspectos y beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente suscrita entre la Empresa y el Sindicato de trabajadores de la entidad; sumado a esto la Subgerencia Administrativa y el área de Talento Humano mediante el diseño e implementación del Plan de Bienestar Social Laboral, contempla que cada uno de los programas y actividades beneficie al 100% de los funcionarios tanto administrativos como operativos y de ser posible se buscará extender algunos beneficios y actividades a sus familias.



3. OBJETIVO

El Programa de Bienestar Social de SERVICIUDAD E.S.P, tiene como objetivo propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la eficacia, la eficiencia y la efectividad del desempeño de los funcionarios de la empresa, así mismo crear espacios de prevención y cuidado personal que contribuyan a la buena salud de los trabajadores.

4. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, se rige por el siguiente marco legal:

- La Ley 142 de 1994, en su artículo 42, menciona que las Empresas de Servicios Públicos, pueden adoptar planes de incentivos para remunerar a todos quienes prestan servicios en ellas, en función del desempeño y de los resultados de utilidades y de cobertura obtenidos.
- 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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
- Ley 909 del 23 de septiembre 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 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:



1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 5. Fortalecer el trabajo en equipo.
 6. Adelantar programas de incentivos.
- Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
 - Ley 1857 de 2017. “Por medio de la cual se modifica la ley' 1361 de 2009
Parágrafo. 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 o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. 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, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.
 - Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.51. Descanso



compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

- Decreto 051 de 2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009. ARTÍCULO 4. Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así: "PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor." • Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

5. PLATAFORMA ESTRATEGICA

5.1 MISION

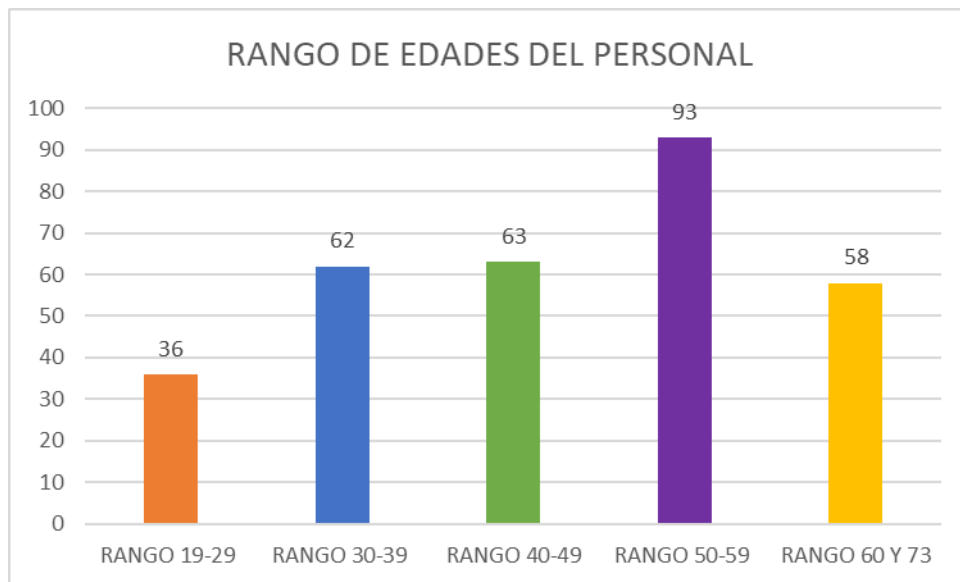
Prestamos servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo con eficiencia, calidad y continuidad, mejorando la calidad de vida de nuestros usuarios.

5.2 VISION

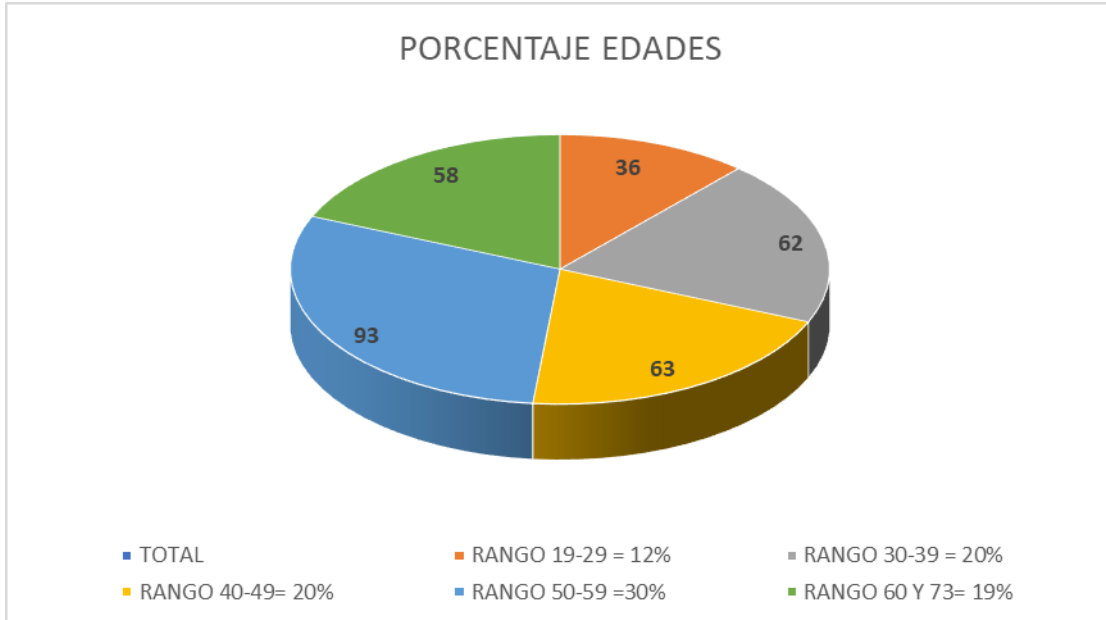
En el año 2026 ServiCiudad será reconocida a nivel nacional por la prestación eficiente y sostenible de los servicios públicos, garantizando la autonomía hídrica y el fortalecimiento de la gestión del servicio de aseo.



6. CARACTERIZACIÓN

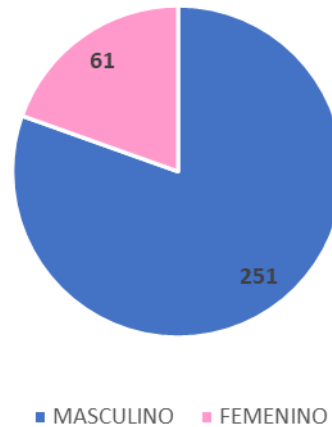


Desde el año 2020 la empresa empezó a promover la contratación de trabajo de jóvenes en la entidad con el ánimo de aportar a la economía del País e ir dando inclusión a personal joven.

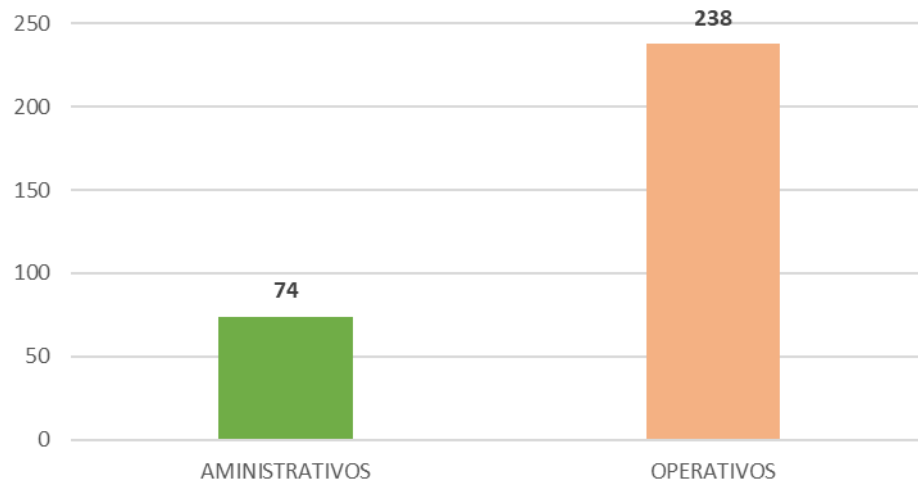


Según los gráficos anteriores se puede apreciar que el 30% de los funcionarios tienen edades entre 50 y 59 años, a su vez del total de funcionarios el 19% tiene una edad igual o superior a los 60 años.

FUNCIONARIOS SEGUN GENERO



DISTRIBUCION DE PERSONAL



Por otra parte se puede apreciar que del total de funcionarios de la entidad el 238 pertenecen a la planta operativa, desempeñando labores relacionadas con la prestación de los servicios de Acueducto (reparación, restitución, expansión y mantenimiento) de las redes; servicio de Alcantarillado (reparación, restitución, expansión y mantenimiento); Aseo (recolección, disposición de residuos sólidos y especiales, barrido y limpieza de vías y áreas públicas y corte de césped). Este tipo de labor conlleva a un mayor riesgo frente a accidentes de trabajo, enfermedades laborales, exposición a factores climáticos y ambientales entre otros.

El plan de Bienestar Laboral que se plantea pretende ofrecer espacios de esparcimiento, recreación, integración, desarrollo del funcionario como ser integral, como parte fundamental de la entidad, con especial cuidado en todo lo relacionado con la prevención de enfermedades.

7. PLAN DE TRABAJO

Los programas de Bienestar Social se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a los objetivos corporativos, misión y visión de la Entidad de conformidad con las políticas establecidas por la organización.

Con el fin de conocer las preferencias de las actividades de Bienestar de los funcionarios, el área de Talento Humano, propone el siguiente Plan de Bienestar Social e Incentivos.

7.1 CALIDAD DE VIDA LABORAL

7.1.2 Actividades Deportivas:

- 1- Carreras de observación
- 2- Rumbo terapia



- 3- Caminatas Ecológicas
- 4- Campeonato interno de juegos mesa y deportivos

7.1.3 Celebración de fechas especiales:

- 1- Día de la mujer
- 2- Día del hombre
- 3- Jornada Semestral Ley 1857 de 2017
- 4- Celebración del día del Conductor
- 5- Celebración de Amor y Amistad
- 6- Celebración del día de los niños
- 7- Celebración de cumpleaños de los funcionarios que comprende detalle el día especial
- 8- Fiesta de fin de año para los empleados
- 9- Regalos de navidad para los funcionarios
- 10- Novenas de aguinaldo realizada por los funcionarios
- 11- Novena para los hijos de los funcionarios que comprende actividades lúdicas, refrigerio y regalos.

7.2 Promoción y prevención de la salud

Realizar actividades tendientes a mejorar la salud de los servidores públicos en armonía con la caja de compensación, eps, fondos de pensiones y ARL, así:

- 1- Salud Visual
- 2- Salud Auditiva
- 3- Pausas Activas
- 4- Control de Hipertensión
- 5- Manejo del Stress
- 6- Tabaquismo
- 7- Alcoholismo
- 8- Drogadicción



- 9- Esquemas de Vacunación
- 10- Actividades de recreación o charlas con el personal

7.3 Talleres de Motivación

Realizar talleres con los servidores públicos Motivación personal, y motivación laboral, aceptación al cambio, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales y solución de conflictos mediante actividades lúdicas.

7.4 Asesoría Psicológica

Ofrecer orientación psicológica para el servidor público y su núcleo familiar. Este servicio se debe hacer con la Universidad Católica de Pereira - Centro de Atención Psicológica CAPSI Tel. 3108447296 correo capsi@ucp.edu.co.

Consultorio Psicológico Universidad Cooperativa de Colombia Avenida Juan B Gutierrez 17 55 Edificio Icono katherin.joven@campusucc.edu.co Tel 3400727 Ext 8933

7.5 Asesoría Jurídica

Ofrecer asesoría Jurídica a través de el Consultorio Jurídico de la Universidad Libre presta su servicio gratuito a la comunidad, personas naturales que no posean recursos o medios económicos para contratar los servicios de un abogado, todo, bajo la evaluación previa, de la situación socioeconómica de cada usuario en particular, que solicite el servicio, teniendo en cuenta, los criterios establecidos por la institución de educación superior, en el marco de su autonomía universitaria. Lo hará a través de los estudiantes del programa de derecho ciencias políticas y sociales, que realizan su práctica jurídica fungiendo como abogados en amparo de pobreza. La asesoría en el Consultorio Jurídico recae sobre las siguientes áreas del derecho: Laboral, penal, civil, familia, acciones de tutela, derechos de petición, derechos del consumidor, acciones populares, entre otras.



7.6 Auxilio Estudiantil

Otorgar una ayuda para estudio a los hijos e hijastros afiliados a Comfamiliar, los cuales deben entregar en la oficina de Talento Humano el certificado de estudio.

7.7 Beneficio Educativo

Otorgar una ayuda para estudio a los trabajadores de SERVICIUDAD E.S.P, con el 80% de la matrícula para culminar el bachillerato, para acceder a programas Técnicos, Tecnológicos, Universitarios, Postgrados y Maestría, en establecimientos de educación no formal o formal reconocidos por el ICFES, con el fin de acreditar requisitos exigidos en la manual de funciones y ser candidatos para la provisión de las vacantes.

7.8 Prepensionados

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

7.8.1 Actividades

Realizar talleres con los prepensionados enfocados así:

- Preparación para el nuevo abordaje laboral, de modo que pueda adoptar mejores estrategias de búsqueda de empleo.
- Financieros, estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización empresarial.



· Familiares, concienciar a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el empleado dentro de su familia.

Dirigido a los servidores que en la vigencia del presente plan, presenten las características y requerimientos para calificar como prepensionados.

Reconocer mediante un almuerzo de despedida la entrega de muchos años de servicios a la institución.

8. PRINCIPIOS PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Humanización del trabajo: Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

Equidad y justicia: Sin desconocer la singularidad de cada persona el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igual de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

Trabajo en equipo: Se busca que todo estímulo que se de al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado, mas que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

Objetividad y Transparencia: Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y



procedimientos objetivos los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

Coherencia: Las entidades deben desarrollar efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos, las entidades deben cumplir con los compromisos adquiridos a través de programas de bienestar e incentivos.

Articulación: La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias, que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia a equipos de trabajo.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Cada 2 años se realizará la evaluación del clima organizacional, el funcionario que esté influyendo en el mejoramiento del ambiente laboral.

Anexo: Cronograma de actividades de bienestar 2024



CRONOGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2024

No.	Actividad	Fecha de Ejecución	Beneficiarios	Lugar	Responsable de la Ejecución	Recursos
1	Promoción y prevención de salud, Salud visual, auditiva, hipertensión, manejo stress. Semana de la salud	3/09/2024	Todos los colaboradores	Sede Guadalupe y Cam	Copasst	Humano-Tecnológico
2	Charla de prevención de tabaquismo, día mundial 31 mayo	31/05/2024	Personal operativo	Galaxia	Profesional de salud ocupacional	Humano-Tecnológico
3	Esquema de vacunación exámenes periódicos	TODO AÑO	Según profesigramas de acuerdo al riesgo del cargo	Todas las sedes	Protección Integral	Humano
4	Celebración día de la mujer y detalle	8/03/2024	Todas las mujeres	Sede Guadalupe y Cam	Subgerencia Administrativa	Humano-Tecnológico
5	Celebración día del hombre	19/03/2024	Todos los hombre	Sede Guadalupe y Cam	Subgerencia Administrativa	Humano
6	Día del servidor Publico	29/06/2024	Todos los colaboradores	Sede Guadalupe y Cam	Subgerencia Administrativa	Humano
7	Celebración del conductor	16/07/2024	Todos los conductores	Galaxia	Subgerencia Administrativa	Humano-Tecnológico
8	Celebración de amor y amistad	15/09/2024	Todos los colaboradores	Sede Guadalupe y Cam	Talento Humano	Humano-Tecnológico
9	Celebración de cumpleaños de los colaboradores	TODO AÑO	Todos los colaboradores	Oficinas	Talento Humano	Humano-Tecnológico
10	Novena de aguinaldos niños menores 12 años	22/12/2024	Todos los hijos de los colaboradores	Oficinas	Talento Humano	Humano-Tecnológico
11	Anchetas de fin de año colaboradores	16/12/2024	Todos los colaboradores	Cam	Gerencia	Humano-Tecnológico

