	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 1 de 17
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

RESOLUCIÓN N° 163
(Del 28 de Diciembre de 2018)

Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P, para la vigencia dos mil diecinueve (2019).

LA GERENTE DE LA EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BOYACÁ S.A. E.S.P.

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por la ley 909 de 2004, el decreto nacional 1567 de 1998, el decreto 1083 de 2015 y las demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO:

Que la ley 909 de 2004, estableció la condición de formular, implementar y evaluar Planes de Bienestar Social para los empleados públicos de las Entidades del Orden Nacional, Departamental y Local.

Que el Decreto 1227 de 2005 compilado en el decreto 1083 de 2015, establece que las entidades regidas por este Decreto deben elaborar anualmente el Planes de Bienestar Social e Incentivos.


Que la Ley 734 de 2002, establece Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público, y en el artículo 33 establece el derechos a participar en todos los planes de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales y a disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Que los Planes de Bienestar e Incentivos se elaboran a partir del diagnóstico de necesidades y expectativas de los empleados y sus familias, para lo cual se contará con la activa participación de los mismos, para determinar las actividades y grupos de beneficiarios, bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Que, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P., para la vigencia dos mil diecinueve (2019).

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 2 de 17
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptense el siguiente Plan de Bienestar Social e Incentivos, para los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P. para la vigencia dos mil diecinueve (2019), el cual será ejecutado por la Secretaría de General como responsable de la Gestión del Talento Humano y cuyo contenido se relaciona a continuación:

ARTÍCULO SEGUNDO: FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos en la Empresa obedecen a necesidades de tipo Social y Legal.

Social porque con la implementación del Plan se garantiza y facilita el desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual e integral de los funcionarios y legal porque existe un marco normativo que así lo requiere y que se relaciona a continuación:


- ✓ Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Planes 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.

Artículo 2.2.10.3. Los Planes de Bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 3 de 17
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los Planes de Bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:


- ✓ Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- ✓ Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los Planes de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

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:

- ✓ Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años, y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- ✓ 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.
- ✓ Preparar a los pres pensionados para el retiro del servicio.
- ✓ Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- ✓ Fortalecer el trabajo en equipo.
- ✓ Adelantar programas de incentivos.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 4 de 17
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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.

Artículo 2.2.10.9. 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.


Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 5 de 17
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:


El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 6 de 17
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.


Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 051 de 2017. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario que como resultado del Acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017, se acordó extender a los hijos menores de 25 años el concepto de familia para efectos de determinar los beneficiarios de los programas de bienestar social, de protección y servicios sociales Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece 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.

Así las cosas plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados y aceptados, dentro de las necesidades humanas fundamentales de

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 7 de 17
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta unas condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y de relevancia significativa para una vida digna.

Bajo esta noción se manejan dos conceptos, uno de ellas corresponde a la Protección y Servicios Sociales, tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral; lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social del servidor exige; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.


La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

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.

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

En el Capítulo I del Título II establece las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. , "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".

En el artículo 21 establece la finalidad de los Planes de Bienestar Social, así:

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 8 de 17
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

Fomentar la aplicación de estrategias y procesos, en el ámbito laboral, que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e) Procurar la calidad y la respuesta real de los planes y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional".

ARTÍCULO TERCERO: DEFINICIONES. Para efectos de la comprensión conceptual del contenido del Plan, ténganse en cuenta las siguientes definiciones:

Bienestar laboral: Proceso permanente, orientado 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 como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la organización.

Empleado: Persona que trabaja con otra u otras personas en la realización de una obra o actividad. En el caso particular de la Empresa, es aquel funcionario que se encuentra vinculado formalmente a la planta de personal de la entidad.

Clima laboral: Es la forma en que un empleado percibe el ambiente que los rodea. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los empleadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.

Propiciar: Atraer o ganar el favor o benevolencia de alguien.

