



**EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE
DUITAMA
EMPODUTAMA S.A E.S.P**



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E
INCENTIVOS
2023**

GESTION HUMANA

INTRODUCCIÓN

Para EMPODUITAMA S.A. E.S.P. es de vital importancia implementar planes de Bienestar e incentivos que favorezcan el desarrollo integral del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida, así mismo permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de sus actividades.

El Plan de Bienestar e incentivos debe propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y actitudes favorables frente al servicio.

Para esto se basa en la identificación de necesidades de bienestar de la cual se priorizan los temas a tener en cuenta en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos y realizar su respectivo desarrollo para mantener la motivación de los funcionarios.

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1. CONTEXTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

EMPODUITAMA S.A. E.S.P. fue creada inicialmente como Empresa de Obras Sanitarias de Duitama Ltda. mediante escritura pública No. 409 de fecha 12 de agosto de 1976 de la Notaría Segunda de Duitama, inscrita en la Cámara de Comercio de Duitama el 08 de septiembre de 1976 bajo el número 277 del Libro IX según consta en el certificado de constitución y gerencia expedido por la Cámara de Comercio de Duitama.

1.2. MISIÓN

Prestar servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado en el municipio de Duitama con calidad, continuidad y cobertura a través de la mejora continua.



1.3. VISIÓN

Para el año 2028 EMPODUITAMA S.A. E.S.P., será referente a nivel regional por mantener altos estándares de calidad, continuidad y cobertura en la prestación de servicios de acueducto y alcantarillado en el municipio de Duitama; a través del desarrollo de proyectos enfocados en la responsabilidad ambiental, técnica, financiera con sostenibilidad social y empresarial.

1.4. POLÍTICA DE CALIDAD

En EMPODUITAMA S.A. E.S.P. estamos comprometidos en garantizar el suministro continuo y eficiente de agua potable y calidad en la prestación del servicio de alcantarillado generando así bienestar, en el marco de la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad social buscando la satisfacción de los usuarios, mediante la mejora continua de los procesos, cumpliendo los requisitos legales, reglamentarios y ambientales; soportados en el mejoramiento del sistema de Gestión de Calidad.

1.5. OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Suministrar a nuestros usuarios servicios con calidad, continuidad y cobertura cumpliendo estándares y requisitos legales aplicables.
2. Alcanzar un alto nivel de satisfacción con calidad, continuidad y cobertura en nuestros usuarios.
3. Gestionar los riesgos relacionados con la prestación de los servicios de acueducto y alcantarillado.
4. Mantener en mejora continua el Sistema de Gestión de Calidad.

1.6. MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS DE LA ENTIDAD



Fuente: Sistema Integrado de Gestión 2019

1.7. CONTEXTO GESTIÓN HUMANA

Con el nuevo Modelo MIPG, enmarcada dentro de la dimensión Información y comunicación se encuentra definida la Política de Desarrollo del Talento Humano. Con esta política se busca fortalecer el desempeño y las competencias laborales implementando instrumentos para la gestión del conocimiento por medio de capacitaciones y gestión del bienestar social por medio de incentivos como plan estratégico de gestión humana.

En este marco la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Duitama EMPODUITAMA S.A. E.S.P., ha desarrollado diversas acciones para lograr la meta propuesta, entre las que se contempla la elaboración del Plan institucional de Capacitaciones, facilitando el desarrollo de competencias y el mejoramiento de los procesos institucionales y Programas de bienestar social e incentivos, que fomenten un clima laboral adecuado y que reconozca el desempeño de los funcionarios.



En el desarrollo del Proceso de Gestión Humana la empresa establece la siguiente política:

1.7.1. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

“EMPODUITAMA S.A. E.S.P. se compromete al desarrollo de su talento humano mediante el mejoramiento continuo de sus procesos de selección, inducción, formación y evaluación, que garanticen un clima laboral óptimo, a través de programas de bienestar y estímulos con miras a incrementar su productividad”.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades que contribuyan en la calidad de vida de los servidores y en el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, enfocado en mantener un buen clima laboral, donde los servidores se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el desempeño de sus labores.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar necesidades de bienestar e incentivos.
- Establecer actividades de bienestar e incentivos que favorezcan la calidad de vida de los funcionarios.
- Establecer cronograma de bienestar e incentivos.
- Implementar actividades de bienestar e incentivos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los funcionarios.

3. MARCO NORMATIVO

<p>Decreto Ley 1567 de 1998.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.</p> <p>Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:</p> <ul style="list-style-type: none">• Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.</p>	<p>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.</p>

<p>Decreto 1083 de 2015,</p>	<p>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 la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades... "</p>
<p>Ley 1811 de 2016</p>	<p>Artículo 5 y a la Resolución 028 del 2018 , se incentiva el uso de la bicicleta</p>
<p>Ley 2191 de 2022,</p>	<p>Mediante la cual se regula la Desconexión Laboral como una garantía al goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones tanto de los trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo, como de los empleados públicos.</p>

4. ALCANCE

El presente plan de bienestar e incentivos es creado en beneficio de todos los funcionarios de EMPODUITAMA S.A. E.S.P. Cuenta con la planta de personal general de funcionarios actualmente. Inicia con la identificación de necesidades de bienestar e incentivos y finaliza con la evaluación de la ejecución y el análisis de resultados de las actividades planteadas.

5. METODOLOGÍA DEL PLAN DE INCENTIVOS

Plan de Incentivos Institucionales

Consiste en buscar el Bienestar y el trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, y recompensar su desempeño.

Va dirigido a todos los servidores públicos activos de EMPODUITAMA S.A. E.S.P y es construido a partir de la identificación de necesidades que involucren el bienestar de los funcionarios, y dar prontas alternativas para el mejoramiento de los procesos, la eficacia y productividad.

El Plan Institucional de Incentivos 2023 se formuló con base a la normatividad vigente. Para su formulación y aprobación se desarrolló la siguiente metodología:

Identificación de necesidades: Se identifican necesidades de bienestar e incentivos mediante encuestas para tenerlas en cuenta en el programa vigencia 2023.

- **Priorización de actividades:** Se establecen las actividades de mayor impacto y se priorizan para su desarrollo.
- **Presupuesto:** A partir del rubro destinado para el Plan de Bienestar e Incentivos, se estudian los costos de las actividades priorizadas.
- **Programación:** Se establece el cronograma de ejecución.
- **Evaluación y seguimiento:** Se realiza evaluación y seguimiento a las actividades establecidas y a la satisfacción generada luego de su desarrollo.

A continuación, se menciona algunos de los programas y actividades a implementar en el Plan de Bienestar e Incentivos del 2023 para EMPODUITAMA S.A. E.S.P, con el fin de cumplir los objetivos y estrategias creadas por la Alta Dirección

COMPONENTE	ACTIVIDAD	PLAN DE TRABAJO
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	Realizar actividades de Ocio, Recreación, Cultura, educación, para fortalecer los niveles de salud del Trabajador, la inclusión y compromiso por parte de la empresa, entre estos pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> • Deportivos, recreativos y vacacionales • Artísticos y culturales • Promoción y prevención de la salud 	Diagnóstico de necesidades. Cronograma de Actividades Plan de Capacitación. Actas de Reuniones o Eventos
	Realizar actividades de relajación, Pausa activas semana de la Salud, promoción del Autocuidado, visitas de Profesionales en temas de Salud y ARL, invitados por la empresa a la revisión periódica de sus trabajadores, vinculación oportuna con cajas de compensación, todo lo anterior para ayuda de comprensión de las dimensiones humanas básicas, como las emociones, sentimientos y pensamientos.	Cronograma de Actividades Plan de Capacitación Matriz de comunicación.
	Realizar eventos y celebrar fechas representativas, que permitan al trabajador desvincularse de la carga laboral de sus funciones dentro de la organización, tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Día del servidor Publico • Semana Cultural • Día de la Mujer - Hombre • Día de la Madre • Día de Amor y Amistad • Halloween • Temporadas Navideñas • Entre otros. 	Actas de Reuniones y eventos Cronogramas de actividades Procedimiento o para control de la información y eventos. Plan de Incentivos

CALIDAD DE VIDA LABORAL	<p>Medir el Clima laboral, a través de indicadores que permitan visualizar resultados concretos, al igual que.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estilos de vida Saludable • Puestos de trabajo • Disponibilidad de recursos • Desarrollo y Competitividad 	<p>Establecer y medir Indicadores (Métodos de Seguimiento)</p> <p>Encuestas de Satisfacción</p> <p>Ficha técnica de equipos</p>
	<p>Establecer incentivos y reconocimientos a los funcionarios con el fin de generar condiciones de trabajo favorables, reconocimientos al buen desempeño, disminución de estrés, compromiso con el trabajador, algunos de los incentivos y reconocimientos a implementar serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fechas especiales • Funcionarios con mayor número de años al servicio de la entidad • Pre-pensionados • Mejores servidores públicos y de libre nombramiento <p>También existen unos de orden No Pecuniario, el cual hace referencia a los beneficios no remunerados a los trabajadores con el fin de generar mayor satisfacción, sentido de compromiso con la Organización y efectividad en las funciones del trabajo, entre ellas se encuentran.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horas Flexibles • Traslados • Comisiones 	<p>Plan de Incentivos</p> <p>Cronograma de Actividades</p> <p>Actas de Registro</p> <p>Procedimientos para Control de la Información.</p>



Realizar acompañamientos a los Funcionarios quienes se encuentren próximos a pensionarse, brindando herramientas y opciones ocupacionales que faciliten y proyectan a la persona al nuevo estilo de Vida, teniendo siempre presentes los lineamientos descritos en MIGP.

Matriz de Comunicación
Plan de Capacitación
Procedimientos para control de la Información.

6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Se acudió a los funcionarios para el proceso del diagnóstico de las necesidades de bienestar e incentivos, tomando como insumo la aplicación de encuestas a los funcionarios de la entidad y a partir de ello consolidar las necesidades reales de bienestar e incentivos.

En el diagnóstico se contemplarán variables que ayuden a determinar e identificar las diferentes actividades incluidas en el Plan de Bienestar e Incentivos de EMPODUITMA del año 2023 y las cuales podrían ser:

- Comunicación estratégica
- Desarrollo y competitividad
- Disponibilidad de Recursos y Herramientas
- Condiciones de trabajo
- Oportunidad de Crecimiento y Desarrollo
- Cultura y clima Organizacional
- Actividades Recreativas y Deportivas.
- Programas Organizaciones asociados al Recurso humano

7. PRIORIZACIÓN TEMAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS

A partir del informe de resultados de la encuesta de Identificación de Necesidades de Bienestar, se establecen las actividades de mayor impacto y se priorizan para su desarrollo.

8. PROGRAMACIÓN PLAN DE INCENTIVOS

El presente Plan de Bienestar e Incentivos se podrá modificar por requerimientos de la alta dirección, normativos, presupuestales o por solicitud de los entes de control.

8.1. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
CELEBRACIÓN DÍA DEL CUMPLEAÑOS												
DÍA DE LA MUJER												
DÍA DE LA SECRETARIA												
DÍA DE SAN JOSÉ												
DÍA DEL TRABAJO												
DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO												
ESTILO DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE												
JORNADA DEPORTIVA												
JORNAD ECOLÓGICA												
AMOR Y AMISTAD												
NOVENAS DE NAVIDAD												
CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO												

9. PRESUPUESTO

El Plan de Incentivos institucionales tiene destinado un rubro dentro del presupuesto del 2023 y es de CIENTO CINCUENTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CATORCE MIL PESOS (\$ 152.745.614.00).

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación y seguimiento busca el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos, para ello se realizarán informes que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma, se realizará el reporte de los asistentes a las actividades establecidas, permitiendo llevar estadísticas del índice de participación, y registros fotográficos de las actividades implementadas.

11. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN

1. Cualquier cambio al cronograma deberá ser aprobado por el comité institucional de gestión y desempeño.
2. Se hará seguimiento a las actividades en los 10 días calendario después de cada trimestre.
3. El profesional especializado de Talento Humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente.

12. RIESGOS

- Incumplimiento del cronograma de actividades
- Desconocimiento de los roles de los actores del plan.

13. SOCIALIZACIÓN

El presente Plan de Incentivos Institucionales será socializado a funcionarios y usuarios de EMPODUITAMA S.A. E.S.P. y publicado en la página web de la entidad.

Elaboró	Revisó	Aprobó
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GESTION HUMANA EMPODUITAMA S.A. E.S.P	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO
Fecha: 19 de enero de 2023	Fecha: 19 de enero 2023	Fecha: 30 de enero 2023