



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2024



**EMPRESA DE
SERVICIOS PÚBLICOS
DOMICILIARIOS DE
DUITAMA**

**“EMPODUITAMA S.A
E.S.P.”**

**GERENTE GENERAL
PEDRO PABLO
MATALLANA
RODRIGUEZ**

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 1

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS DE LA ENTIDAD	4
CONTEXTO GESTIÓN HUMANA	4
POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
MARCO NORMATIVO	6
ALCANCE	6
PRIORIZACIÓN TEMAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	12
PROGRAMACIÓN PLAN DE INCENTIVOS.....	12
CRONOGRAMA.....	13
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	14
LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN	14
RIESGOS	14

INTRODUCCIÓN

EMPODUITAMA S.A. E.S.P. se encuentra comprometido con la creación de un programa de Bienestar Social e incentivos que se adecue a las necesidades de sus funcionarios, es importante mantenerlos motivados para fortalecer el clima laboral y fomentar su desarrollo integral. Para ello, se debe contar con actividades que involucren disciplinas deportivas, actividades recreativas, culturales, generar sensibilización del autocuidado, la promoción y prevención de la salud, entre otros.

Así como reconocimientos e incentivos a su desempeño. Es importante que el Plan de Incentivos Institucionales sea llamativo, motivador y que responda a las necesidades identificadas, con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral y a su vez incrementar la productividad y la obtención de buenos resultados para el cumplimiento de la misión organizacional. Cabe mencionar que el Plan de Bienestar e Incentivos, tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual. En este orden de ideas, el plan comprende programas de bienestar social: encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia, y programas de incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño.

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS DE LA ENTIDAD



Fuente: Sistema Integrado de Gestión 2019

CONTEXTO GESTIÓN HUMANA

El Modelo MIPG, enmarca 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:

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”.

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.

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

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, 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, 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... "

TERMINOS Y DEFINICIONES

- Bienestar: De acuerdo con lo planteado por Función Pública (2007), y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:
 - 1. Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
 2. Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar
- Incentivos: De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.
- Programas de bienestar social: en caminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- Programas de incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo;

capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

- **Apoyo Social:** Busca brindar seguridad y comodidad al trabajador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y se corresponden con los beneficios no económicos que contemplan los planes de incentivos. Estos beneficios a su vez pueden ser de tres tipos:
 1. **Asistenciales:** Buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas, tales como. Asistencia médica – hospitalaria, asistencia odontológica, seguro de accidentes.
 2. **Recreativos:** Buscar brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al trabajador, y en muchos casos a su grupo familiar.
 3. **Supletorios:** Pretenden brindar al trabajador facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida.

ALCANCE

El presente Plan de Bienestar e incentivos es creado en beneficio de todos los funcionarios de EMPODUITAMA S.A. E.S.P. 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.

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 2024 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 2024.
- **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.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de Bienestar e incentivos todos los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos de Duitama EMPODUTAMA S.A. E.S.P.

RESPONSABLES

1. Gerente General
2. El Profesional Especializado del Área de Gestión Humana y su equipo de colaboradores.

DIAGNOSTICO

Para esta oportunidad el Diagnostico es basado en encuestas anteriormente aplicadas, teniendo en cuenta que algunas actividades no fueron priorizadas y/o cumplidas.

PRIORIZACIÓN

A partir del informe de resultados de las Encuestas de Bienestar relacionadas en vigencias anteriores, catalogados como eventos que se encuentran institucionalizados:

ACTIVIDAD
Celebración de cumpleaños
Día de la Mujer
Día de San José
Día de la Secretaria
Día del Agua
Día del trabajo
Día del Servidor Publico

Celebración de Aniversario de Empoduitama
Celebración de Amor y Amistad
Celebración de fin de Año
Celebración de Novenas de Navidad

A continuación, se menciona algunos de los programas y actividades a implementar en el Plan de Bienestar e Incentivos del 2024 para EMPODUITAMA S.A. E.S.P, con el fin de cumplir los objetivos y estrategias creadas por la Alta Dirección.

AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA		
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	<p>Se busca permitir que el funcionario disfrute de tiempo libre para dedicar a actividades que no son ni trabajo ni tareas domésticas esenciales, y pueden ser recreativas. Es un tiempo recreativo que se usa a discreción. Dentro estas actividades se encuentran enmarcados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deportivos, recreativos y vacacionales. • Artísticos y culturales • Promoción y prevención de la salud 	<p>PLAN DE TRABAJO</p> <p>Se realizará un cronograma de trabajo que cumpla con las necesidades de cada funcionario.</p>
ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE	<p>Enfocarnos en los 7 hábitos saludables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haz ejercicio. 30 minutos al día son suficientes. ... • Bebe agua. La hidratación es parte importante para el buen funcionamiento de tu organismo. ... • Duerme bien. ... • Reduce grasas saturadas y azúcares refinadas. ... • Reduce los niveles de estrés. ... • No te saltes comidas. ... • Come alimentos ricos en fibra. <p>Realizar verificación de Puestos de Trabajo. Establecer incentivos y reconocimientos a los funcionarios con</p>	<p>Se buscara el Apoyo de las EPS, ARL para realizar la programación de actividades.</p>

	<p>el fin de generar condiciones de trabajo favorables, reconocimientos al buen desempeño, disminución de estrés, compromiso con el trabajador.</p>	
--	---	--

	<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 Flexible • Celebración de cumpleaños • Celebración fechas especiales <p>Elaborar un Plan de Pre-pensionados que contenga:</p> <p>Espacios de reflexión sobre los cambios inherentes a esta etapa de la vida y los recursos que pueden fortalecer para adaptarse de la mejor manera a los mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brindar a los adultos participantes herramientas que le permita mantener el empoderamiento de su vida, adaptando las relaciones con su entorno familiar y social al nuevo ciclo de vida. • Ofrecer espacios para la transferencia de conocimientos y formas de hacer propias de las actividades en la Entidad. • Hacer un reconocimiento de las labores realizadas desde la individualidad de cada trabajador. 	
--	---	--

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 EMPODUTMA del año 2024 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

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.

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.

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												

PRESUPUESTO

El Plan de Incentivos institucionales tiene destinado un rubro dentro del presupuesto del 2024

RUBRO O CENTRO DE COSTO	RECURSO	
301	\$0	
302	\$160.000.000	

--	--	--

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.

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.

RIESGOS

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

SOCIALIZACIÓN

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

