	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 1 DE 19

1. INFORMACIÓN GENERAL


Campo	Descripción
Nombre del Plan	Plan Institucional de Bienestar
Vigencia	2025
Proceso	Apoyo
Dependencia Responsable	Gestión humana
Líder del Plan	Profesional Especializado en Gestión Humana
Fecha de Elaboración	Del 09 de diciembre del 2024 al 20 de enero del 2025
Fecha de Aprobación	28 de enero de 2025
Estado	Aprobado

2. MARCO ESTRATÉGICO

2.1 Articulación Estratégica

Nivel	Descripción
Dimensión MIPG	Talento humano
Política MIPG	Política Gestión Estratégica del Talento humano Política de Integridad
Objetivo Plan de Desarrollo	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
Meta Plan de Desarrollo	"Integrando territorio, ciudad y naturaleza"

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA		CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
			FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 2 DE 19

2.2 Marco Normativo – Plan Institucional de Bienestar

Tipo de Norma	Número	Año	Descripción
Ley	909	2004	<p><u>Parágrafo del artículo 36:</u></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>
Ley	1567	1998	<p>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p> <p><u>Capítulo I:</u> Disposiciones generales del sistema de estímulos.</p> <p><u>Artículo 13.</u> Sistema de estímulos para los empleados del estado.</p> <p>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</p>
Ley	1960	2019	<p>Artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998:</p> <p>“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”</p>

Elaboró: Profesional apoyo en SGC

Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación


Aprobó: Gerente General



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
	FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 3 DE 19


Tipo de Norma	Número	Año	Descripción
Ley	1857	2017	<p><u>Parágrafo del artículo 3:</u></p> <p>Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en las 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.</p> <p>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.</p>
Ley	734	2002	<p>En los numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que, además de los contemplados en la constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:</p> <p>4. Participar en todos los programas de bienestar que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.</p> <p>5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.</p>
Ley	498	1998	<p><u>Artículo 26: Estímulos a los servidores públicos:</u></p> <p>El Gobierno Nacional otorgara anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y merito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.</p>

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA		CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
			FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 4 DE 19

Tipo de Norma	Número	Año	Descripción
Decreto	1083	2015	<p><u>Titulo 10: Sistema de estímulos</u></p> <p><u>Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos:</u> Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaran a través de programas de bienestar social.</p> <p><u>Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios:</u> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deportivos, recreativos y vacacionales. - Artísticos y culturales - Promoción y prevención de la salud <p><u>Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales:</u> Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley, a las Cajas de compensación familiar, las empresas promotoras de salud, los fondos de vivienda y pensiones y las administradoras de riesgos profesionales.</p>
Decreto	1227	2005	<p><u>Artículo 69:</u> 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.</p>
Decreto	1072	2015	<p>Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5 Decreto Único reglamentario del sector Trabajo.</p>

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 5 DE 19

2.3 Marco Conceptual

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así: “Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados 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 mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)”.

En este sentido, las actividades de bienestar de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios “EMPODUITAMA” S.A. E.S.P. deben estar encaminadas a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral; y a la vez mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 6 DE 19

3. DIAGNÓSTICO

Al indagar sobre las necesidades de bienestar social, se encontró que los trabajadores sugieren varias actividades de esparcimiento las cuales involucren a la familia, charlas psicológicas enfocadas de manera individual y por equipos de trabajo, programas de bienestar educativo, bienestar cultural, bienestar recreacional y bienestar de salud mental.


Adicional, se analizan los factores internos y externos del área de Gestión Humana, con el fin de:

- Aprovechar las oportunidades, en base de las fortalezas.
- Reducir las amenazas, en base de las fortalezas.
- Aprovechar las oportunidades, para lograr reducir y/o prevenir las debilidades.

Análisis DOFA:

Aspecto	Descripción	Impacto
Fortalezas	- Compromiso y disposición del recurso humano, frente a las actividades propuestas por el área de gestión humana.	Alto
	- Financiación propia	Alto
	- Comité de convivencia laboral	Alto
Debilidades	- No se cuenta con espacios de tiempo específicos, para el desarrollo del plan institucional de bienestar.	Medio
	- El alcance del plan es para todo el personal pero dada la naturaleza de la operación de la empresa, no es posible.	Alto
	- Nula medición de clima laboral.	Alto
	- Falta de información de los beneficios y de los requisitos para ser acreedor de los mismos.	Alto
Oportunidades	- Alianza estratégica interinstitucional con la caja de compensación familiar COMFABOY.	Medio
	- Alianza estratégica interinstitucional con las Entidades Prestadoras de Salud.	Medio
	- Alianza estratégica interinstitucional con la Aseguradora de Riesgos Laborales	Medio
	- Fortalecer las competencias del personal	Medio
	- Desarrollar talleres y actividades con dinámicas de integración laboral	Medio
Amenazas	- Situaciones que generen ansiedad y estrés, a nivel familiar y personal.	Medio
	- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Medio

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 7 DE 19

4. OBJETIVOS Y METAS

4.1 Objetivo General

Desarrollar e implementar actividades de bienestar laboral para las servidoras y los servidores de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Duitama “EMPODUITAMA” S.A E.S.P. que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

4.2 Objetivos Específicos

1. Diagnosticar las necesidades de bienestar social tanto de la parte operativa como de la parte administrativa.
2. Diseñar el plan institucional de bienestar, donde se evidencie el desarrollo de los ejes temáticos, y la aplicación de las rutas de creación de valor.
3. Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.
4. Desarrollar actividades que fortalezcan el equilibrio psicosocial de las servidoras y los servidores de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Duitama “EMPODUITAMA” S.A E.S.P
5. Brindar herramientas, para aplicar la ruta del servicio basada en valores.
6. Fortalecer el clima laboral, desarrollando los ejes temáticos de salud mental, equilibrio psicosocial, diversidad e inclusión.
7. Evaluar el cumplimiento de los indicadores, para las metas propuestas.

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------




<p style="text-align: center;">SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</p>	<p>FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG</p>	
	<p>PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA</p>	<p>CÓDIGO: F-PMC-25 VERSIÓN: 0</p>
	<p>FECHA: 06-11-2024</p>	<p>PÁGINA: 8 DE 19</p>

4.3 Metas e Indicadores

Meta	Indicador	Fórmula
Diagnosticar y priorizar las necesidades de bienestar social de los colaboradores de Empoduitama	Porcentaje de necesidades de bienestar social diagnosticadas y priorizadas.	$\text{Porcentaje de necesidades diagnosticadas} = \frac{\text{Numero de necesidades diagnosticadas y priorizadas}}{\text{Total de necesidades identificadas}} \times 100$
Diseñar el plan institucional de bienestar, con la ejecución de treinta y cuatro (34) actividades en el transcurso del año.	N° de actividades planteadas en los ejes temáticos	$\frac{\text{N° de actividades planteadas en los ejes temáticos}}{\text{N° de actividades ejecutadas en los ejes temáticos}}$
Desarrollar trece (13) actividades encaminadas a promover en los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.	N° de actividades planteadas en el eje temático de Identidad y Vocación	$\frac{\text{N° de actividades planteadas en el eje temático de Identidad y Vocación}}{\text{N° de actividades ejecutadas en el eje temático de Identidad y Vocación}}$
Desarrollar ocho (8) actividades que fortalezcan el equilibrio psicosocial de los servidores públicos.	N° de actividades planteadas en el eje temático de Equilibrio psicosocial	$\frac{\text{N° de actividades planteadas en el eje temático de Equilibrio psicosocial}}{\text{N° de actividades ejecutadas en el eje temático de Equilibrio psicosocial}}$
Brindar herramientas, para aplicar la ruta del servicio basada en valores mediante la aplicación de cinco (5) talleres.	N° de actividades planteadas en el eje temático de Diversidad e Inclusión	$\frac{\text{N° de actividades planteadas en el eje temático de Diversidad e Inclusión}}{\text{N° de actividades ejecutadas en el eje temático de Diversidad e Inclusión}}$
Fortalecer el clima laboral, desarrollando las ocho (8) sesiones psico-educativas propuestas en el eje temático de salud mental.	N° de actividades planteadas en el eje temático de Salud Mental	$\frac{\text{N° de actividades planteadas en el eje temático de Salud Mental}}{\text{N° de actividades ejecutadas en el eje temático de Salud Mental}}$

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 9 DE 19

5. PLAN DE ACCIÓN

5.1 Gestión humana

Objetivo	Actividad	Evidencia	% Avance
Promover el sentido de pertenencia de los empleados públicos y trabajadores oficiales	Crear dos (2) campañas en las cuales se fortalezca el código de ética y valores de los servidores públicos de EMPODUITAMA S.A. E.S.P., mencionados en la Resolución N. 664 del 05 de septiembre del 2008.	Listas de asistencia. Entregables con información.	
	Diseñar cuatro (4) talleres pedagógicos en las cuales se fomente la vocación por el servicio público y se concientice de la trascendencia en el desempeño de su labor	Listas de asistencia. Entregables con información	
	Celebración de siete (7) fechas institucionales	Registro fotográfico Cronograma	
Brindar herramientas que permita afrontar los cambios y las diferentes situaciones que influyen directamente en la labor.	Desarrollar dos (2) sembratón	Registro fotográfico Lista de asistencia	
	Desarrollar seis (6) sesiones del programa pre-pensionados	Lista de asistencia Registro fotográfico	
Prevenir cualquier tipo de discriminación	Brindar herramientas para la Ruta del servicio basado en valores, mediante dos (2) talleres educativos	Listas de asistencia Ruta del servicio	
	Mejorar la calidad de servicio, mediante dos (2) campañas de sensibilización del acoso laboral y de la inclusión.	Informe de PQR Listas de asistencia	
	Brindar un (1) taller para brindar un mejor servicio a la población con discapacidad.	Registro fotográfico Lista de asistencia	

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 10 DE 19

Objetivo	Actividad	Evidencia	% Avance
Lograr un estado de bienestar de los empleados públicos y trabajadores oficiales	Desarrollar cuatro (4) círculos de diálogo existencial (Logoterapia)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro fotográfico - Lista de asistencia 	
	Ejecutar cuatro (4) talleres pedagógicos estilos de vida, con el apoyo de las Entidades prestadoras de Salud.	<ul style="list-style-type: none"> - Registro fotográfico - Lista de asistencia 	

5.2 Contenido del plan

El Plan Institucional de Bienestar del año 2025, de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Duitama “EMPODUITAMA S.A. E.S.P.”, está dirigido a todos y cada uno de los empleados públicos y trabajadores oficiales activos de la empresa.

El mismo, fue elaborado a partir de la identificación de necesidades de bienestar laboral dadas por los jefes de las siguientes áreas: Subgerencia Administrativa y financiera. Subgerencia Técnica y operativa. Oficina Asesoría Jurídica. Oficina de planeación. Oficina de control interno. Gestión Humana. Comercialización. Almacén. Sistemas. Proyectos. Laboratorio. Mantenimiento. Plantas y Redes.


El Plan Institucional de Bienestar, está encaminado a cumplir las necesidades individuales de los empleados públicos y trabajadores oficiales, y a velar por el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Duitama “EMPODUITAMA S.A. E.S.P.”; por ello está estructurado en los siguientes ejes: Identidad y vocación por el servicio público, Equilibrio Psicosocial, Diversidad e Inclusión, y Salud mental. Adicional, como herramienta conceptual y metodológica se incluyeron dos rutas de creación de valor: Ruta de la Felicidad y Ruta del Servicio.

5.2.1 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

5.2.1.1. Ruta de la Felicidad “La felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”,

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 11 DE 19

teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.”

5.2.1.2. Ruta del servicio “Al servicio de los ciudadanos. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.”

5.2.2. EJES TEMÁTICOS:

5.2.2.1 Identidad y Vocación por el Servicio Público: Este eje, está relacionado con las actividades que promueven el sentido de pertenencia de los empleados públicos y trabajadores oficiales respecto a la plataforma estratégica de la empresa.

Con el desarrollo de este eje, se pretende que los empleados públicos y trabajadores oficiales, se sientan identificados con la empresa y entiendan la importancia de su rol, para brindar un servicio con calidad y continuidad, a través de la mejora continua. Por ello, es necesario, brindar un lugar de trabajo agradable, fomentar las relaciones interpersonales, con un canal de comunicación directa y establecer pautas de convivencia, que promuevan un ambiente de convivencia.


Actividades propuestas:

- Crear campañas en las cuales se fortalezca el código de ética y valores de los servidores públicos de EMPODUITAMA S.A. E.S.P., mencionados en la Resolución N. 664 del 05 de septiembre del 2008.
- Fortalecer la Cultura Organizacional; al compartir la misión, la visión y los valores de la empresa se genera orgullo de pertenencia y compromiso entre los trabajadores.
- Diseñar talleres pedagógicos en las cuales se fomente la vocación por el servicio público y se concientice de la trascendencia en el desempeño de su labor, la cual contribuye a un fin mayor; en esta actividad es clave tratar temas como Trabajo en equipo y comunicación asertiva.

Dentro de las actividades propuestas, se proponen la celebración de fechas institucionales:

- Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año).
- Aniversario de Empoduitama
- Día de la secretaria
- Día del agua
- Día del trabajo

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 12 DE 19


Adicional, y considerando que, el salario emocional es un incentivo aparte, al aspecto económico, es un aspecto clave para crear vínculos emocionales, que beneficia tanto a la empresa, como a los trabajadores. Al implementar herramientas alternas a la remuneración económica, que impacten en la felicidad del trabajador traen consigo: Motivación, compromiso, sentido de pertenencia, agradecimiento, orgullo e interés; que a su vez logran mayor productividad y reducción del ausentismo. El mismo se desarrolla con las siguientes actividades:

- Reconocimiento según la profesión de los trabajadores oficiales y empleados públicos (Administrador, Abogado, Contadores públicos, Ingenieros, Psicólogos entre otros)
- Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los trabajadores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- Entorno laboral saludable
- Celebración de cumpleaños: Conmemorar un año más de vida, es un acto con trascendencia para el ser humano, es por ello que se considera pertinente que esta fecha sea celebrada de manera personalizada con una tarjeta en físico y un CupCakes, entregado en su puesto de trabajo; y claro esta mediante el grupo de WhatsApp informar al equipo de dicha fecha especial.
- Celebración de fechas especiales (Día de la mujer, día del hombre, día de la infancia, día de la madre, día del padre, día de amor y amistad, Halloween, novenas navideñas y fiesta de fin de año)

Con respecto a las celebraciones de fin de año, se aclara lo siguiente:

- Novenas navideñas: Como símbolo de unidad e integración y confraternidad la empresa ofrecerá dos novenas navideñas, (una para el área operativa y otra para el área administrativa) en las cuales se brindará un refrigerio a todos sus trabajadores, fomentando un clima laboral adecuado y productivo para el propósito misional y organizacional de la empresa.
- Fiesta de fin de año: Como reconocimiento a su compromiso y labor realizada en la empresa, se organizara la fiesta de fin de año, la cual incluye la entrega de obsequios y bonos, para todos sus empleados públicos y trabajadores oficiales. El valor de dichos bonos será ajustado según el incremento del porcentaje del IPC. (Índice de Precios al Consumidor).

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA		CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
			FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 13 DE 19

Objetivo	Actividad	Evidencia	% Avance
Promover el sentido de pertenencia de los empleados públicos y trabajadores oficiales	Crear campañas en las cuales se fortalezca el código de ética y valores de los servidores públicos de EMPODUITAMA S.A. E.S.P., mencionados en la Resolución N. 664 del 05 de septiembre del 2008.	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de asistencia. - Entregables con información. 	
	Fortalecer la Cultura Organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia a la Re-inducción 	
	Diseñar talleres pedagógicos en las cuales se fomente la vocación por el servicio público y se concientice de la trascendencia en el desempeño de su labor	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de asistencia. - Entregables con información 	
	Celebración de fechas institucionales	<ul style="list-style-type: none"> - Registro fotográfico - Cronograma 	
	Salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Registro fotográfico - Cronograma 	


5.2.2.2. Eje de Equilibrio Psicosocial Este eje hace referencia a los factores intralaborales y extralaborales, que le permitan a los empleados públicos y trabajadores oficiales afrontar los cambios y las diferentes situaciones que influyen directamente en su labor. El empleado público y el trabajador oficial, son seres humanos con esferas emocionales, personales y familiares que están inmersas directamente en la vida laboral; por ello la importancia de tratar temas como:

- Factor psicosocial: Este componente, evalúa las condiciones que se presentan en la situación laboral, relacionada directamente con la organización del trabajo y el entorno social.
- Desarrollo de actividades ecológicas, deportivas y culturales.

Con respecto a las actividades ecológicas y considerando que como equipo de trabajo, somos muy privilegiados al tener bajo nuestro cuidado y conservación, la vibrante esencia de vida, que es el agua, es necesario desarrollar actividades relacionadas con el medio ambiente, y el uso y ahorro eficiente del agua, por ello se propone realizar una sembraton por semestre, en la que se siembren especies nativas, y a su vez se siembre vida, agua y comida para los animales.

Las actividades deportivas están enfocadas a crear espacios, en los cuales se puedan realizar campeonatos de Fútbol, Bolos, Bolirana, Ciclopaseo, Aerorumba, entre otros deportes, la cual será organizada con representante de los trabajadores.

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 14 DE 19

- Equilibrio entre las dimensiones funcionales: El trabajador de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Duitama “EMPODUITAMA S.A. E.S.P.”, es un conjunto de dimensiones que influyen directamente en el desarrollo de su labor. Por ello, es importante que exista un equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral, por lo que se proponen actividades ecológicas, deportivas y culturales, en las cuales se involucren las familias de los trabajadores oficiales.

Este componente integra todas las acciones orientadas a proteger la dimensión familiar; es por ello que la empresa otorga una jornada semestralmente, con el fin que el trabajador pueda disfrutar tiempo de calidad con su familia, una de enero a junio, y la otra de julio a diciembre, esto dando cumplimiento a la ley 1857 del 2017; cabe aclarar que para ser acreedor de este beneficio el trabajador debe tener un contrato laboral vigente con la empresa.

Otro factor primordial para el equilibrio psicosocial es el programa de preparación para el retiro laboral:

PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL

Objetivo: Preparar a los trabajadores oficiales para afrontar los diferentes cambios que surgen a raíz del retiro laboral, teniendo en cuenta la dimensión física, psicológica, social, familiar y económica a través de la promoción de actividades que permitan el fortalecimiento de su proyecto de vida.


Según la directora nacional de Selección de ManpowerGroup, María Liliana Gonzalez: “Las compañías debemos entender que el arraigo que crea un empleado con el lugar en que trabaja es fuerte en la medida en que se genera sentido de pertenencia, y fortalece una cotidianidad que cuando se rompe es un problema para el pensionado”. Para la experta es vital que las compañías utilicen mecanismos como charlas preparatorias, asesorías con las áreas de recursos humanos, así como el mostrar una serie de alternativas que el pensionado pueda realizar una vez ha sido apartado de sus funciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa de servicios públicos domiciliarios de Duitama “EMPODUITAMA S.A. E.S.P.”, ejecutara un plan de pre-pensionados que contenga:

- 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.
- Herramientas que le permita mantener el empoderamiento de su vida, adaptando las relaciones con su entorno familiar y social al nuevo ciclo de vida.
- Talleres psico-educativos
- Reconocimiento de las labores realizadas desde la individualidad de cada trabajador.

Los trabajadores oficiales que estén a tres (3) años de jubilarse, podrán participar de las diferentes actividades propuestas en este programa, el cual inicia con una encuesta de diagnóstico en la cual se indagan temas de su composición familiar, red de apoyo, y personal, como gustos, talentos, establecer prioridades, entre otros.

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA		CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
			FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 15 DE 19

Para finalizar, y considerando que este eje, busca el equilibrio entre los factores intralaborales y factores extralaborales, se hace necesario aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial, la cual permite evaluar el riesgo intralaboral, el riesgo extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador, en el desarrollo diario de su labor. La aplicación de dicho instrumento y el análisis de los resultados, permitirá determinar el plan de acción para desarrollar correctamente dicho eje, y asegurar el bienestar de los trabajadores y el éxito organizacional a largo plazo de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Duitama “EMPODUITAMA S.A. E.S.P.”, el cual se ve reflejado en la productividad organizacional.


Objetivo	Actividad	Evidencia	% Avance
Brindar herramientas que permita afrontar los cambios y las diferentes situaciones que influyen directamente en la labor.	Actividades ecológicas	- Registro fotográfico - Lista de asistencia	
	Actividades deportivas	- Registro fotográfico - Lista de asistencia	
	Actividades culturales	- Registro fotográfico - Lista de asistencia	
	Día de la familia	- Solicitud de permiso	
	Programa pre-pensionados	- Lista de asistencia	
	Batería de riesgos psicosociales	- Resultados de la batería	

5.2.2.3. Eje de Diversidad e Inclusión Basándonos en los principios y valores corporativos de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Duitama “EMPODUITAMA S.A. E.S.P.”, este eje resalta la importancia de los valores de la Tolerancia y el Respeto, ya que las acciones de este eje apuntan a prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de religión, raza, discapacidad, orientación sexual, entre otras. También es necesario desarrollar estrategias para mitigar el riesgo de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y el abuso de poder, y así, asegurar espacios laborales saludables para los trabajadores oficiales y empleados públicos, por ello la importancia de campañas de sensibilización con la comunidad LGBTQ+

Adicional, y basándonos en la Ruta del Servicio, la cual se enfoca en el servicio a los ciudadanos, se hace necesario incluir en este eje, actividades que promuevan la calidad del servicio, tales como lenguaje de señas y/o herramientas para atender a la población con algún tipo de discapacidad; la misma se puede reforzar con campañas de sensibilización entorno a la importancia de la diversidad e inclusión laboral

Objetivo	Actividad	Evidencia	% Avance
Prevenir cualquier tipo de discriminación	Ruta del servicio basado en valores	- Listas de asistencia - Ruta del servicio	
	Calidad del servicio	- Informe de PQR	
	Estrategias para mitigar Acoso Laboral	- Listas de asistencia	

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 16 DE 19

5.2.2.4. Eje de salud mental Con el desarrollo de este eje se pretende lograr un estado de bienestar de los empleados públicos y trabajadores oficiales, mediante el desarrollo de actividades las cuales están dirigidas a mantener un equilibrio en la vida de los mismos, brindando herramientas para que puedan manejar el estrés inherente al cargo que ocupan y ejecutar oportunamente las funciones de su cargo.

Considerando que, la salud mental “es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos.” <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Teniendo en cuenta lo anterior, este eje integra actividades que propicien el estado de bienestar de los trabajadores oficiales y los empleados públicos, como lo son:

- Sesiones de Logoterapia: Se propone realizar intervención grupal de 15 a 20 personas por taller, lo ideal es que cada trabajador pueda asistir como mínimo a 4 círculos de dialogo existencial.
- Talleres pedagógicos de estilos de vida saludables
Relacionadas con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de alcohol y tabaco, manejo de situaciones que producen estrés y ansiedad y estrategias para emplear el tiempo libre.
- Pausas activas

Objetivo	Actividad	Evidencia	% Avance
Lograr un estado de bienestar de los empleados públicos y trabajadores oficiales	Logoterapia	- Registro fotográfico - Lista de asistencia	
	Pausas activas	- Programa de ARL	
	Talleres pedagógicos estilos de vida	- Registro fotográfico - Lista de asistencia	


Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25 VERSIÓN: 0
	FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 17 DE 19

5.3. CRONOGRAMA


N°	Actividad	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1	Dos (2) campañas para fortalecer el código de ética y valores.												
2	Diseñar cuatro (4) talleres para fomentar la vocación por el servicio público.												
3	Celebración de la fecha institucional (Día del agua)												
4	Celebración de la fecha institucional (Día de la secretaria)												
5	Celebración de la fecha institucional (Día del trabajo)												
6	Celebración de la fecha institucional (Servidor Público)												
7	Celebración de la fecha institucional (Aniversario)												
8	Celebración de la fecha institucional (Fin de año)												
9	Desarrollar dos (2) sembratón												
10	Desarrollar seis (6) sesiones del programa pre-pensionados												
11	Brindar herramientas para la Ruta del servicio basado en valores, mediante dos (2) talleres.												
12	Mejorar la calidad de servicio, mediante dos (2) campañas de sensibilización.												
13	Brindar un (1) taller para brindar un mejor servicio a la población con discapacidad.												
14	Desarrollar cuatro (4) círculos de dialogo existencial (Logoterapia)												
15	Ejecutar cuatro (4) talleres de estilos de vida saludable												

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA		CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
			FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 18 DE 19

6. GESTIÓN DE RIESGOS

Riesgo	Probabilidad	Impacto	Nivel	Controles	Responsable	Plan de Contingencia
Cumplir el cronograma	Media	Alto	Alto	Monitoreo mensual de las actividades del plan	Gestión humana	Presentar modificaciones de actividades que no puedan ser ejecutadas en el cronograma
Presupuesto	Bajo	Alto	Medio	Alerta sobre el presupuesto ejecutado contrastando actividades ejecutadas vs presupuesto disponible	Gestión humana	Documentar y sustentar la necesidad ante la alta dirección
Alcance	Bajo	Alto	Bajo	Alerta sobre el presupuesto ejecutado contrastando actividades ejecutadas vs presupuesto disponible	Gestión humana	Documentar y sustentar la necesidad ante la alta dirección

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 19 DE 19

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

7.1 Mecanismos de Seguimiento

Aspecto	Periodicidad	Responsable	Metodología
Indicadores de Gestión	Trimestral	Oficina de Planeación	- Reporte indicadores - Análisis tendencias
Avance del Plan	Trimestral	Jefe Oficina Control Interno	- Comité de desempeño - Informes avance
Ejecución presupuestal	Trimestral	Subgerente Administrativo y Financiero	- Control presupuestal - Indicadores
Desarrollo del Plan	Trimestral	Jefe de Gestión humana	- Cronograma

7.2 Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción del Cambio	Responsable
0	29/10/2024	Versión inicial	Dir. Planeación

FIRMAS DE APROBACIÓN

Rol	Cargo
Elaboró	Profesional Especializado de Gestión Humana y Profesional de Apoyo de Gestión Humana
Revisó	Jefe Oficina Asesora Planeación y Profesional de Apoyo Sistema de Gestión de Calidad
Aprobó	Comité de desempeño institucional

CONTROL DOCUMENTAL

- **Fecha próxima revisión:** 03/04/2025
- **Ubicación digital:** Sistema de Gestión Documental/Planes Institucionales/2025
- **Copias controladas:** Gerencia, Planeación, Control Interno

Nota: se menciona que si bien todas las actividades contempladas en este plan se desarrollaran en la vigencia 2025 las mismas tendrán un monitoreo trimestral conforme a lo descrito en la Res. No. 196 del 26 de agosto de 2018.

Elaboró: Profesional apoyo en SGC	Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación	Aprobó: Gerente General
--	--	--------------------------------