	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25 FECHA: 08-01-2026	VERSIÓN: 1 PÁGINA: 1 DE 5

1. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Plan:	Plan Institucional de Bienestar (PIB)
Vigencia:	2026
Proceso / Área:	Proceso de Apoyo / Gestión Humana
Líder Responsable:	Profesional Especializado Gestión Humana

2. MARCO ESTRATÉGICO


2.1 Alineación MIPG:

<input checked="" type="checkbox"/>	Dimensión 1: Talento Humano
<input type="checkbox"/>	Dimensión 2: Direccionamiento Estratégico y Planeación
<input type="checkbox"/>	Dimensión 3: Gestión con Valores para Resultados
<input type="checkbox"/>	Dimensión 4: Evaluación de Resultados
<input type="checkbox"/>	Dimensión 7: Control Interno

2.2 Marco Normativo (Principales normas que sustentan este plan)

Tipo	Número/Año	Descripción breve
Ley	1567/1998	<p>Por el cual se crea el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p> <p>Capítulo I: Disposiciones generales del sistema de estímulos.</p> <p>Artículo 13. Sistema de estímulos para los empleados del estado. 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	1010/2006	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p>
Ley	1857/2017	<p>Parágrafo del artículo 3:</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. 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	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</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: 1
			FECHA: 08-01-2026	PÁGINA: 2 DE 5

		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”
Ley	1952/2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Decreto	1083/2015	<p><u>Título 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 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: - Deportivos, recreativos y vacacionales. - Artísticos y culturales - Promoción y prevención de la salud</p> <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	1072/2015	Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5 Decreto Único reglamentario del sector Trabajo.

3. DIAGNÓSTICO


A partir del análisis de los resultados del estudio de la batería de riesgo psicosocial, se determino la necesidad de crear un plan enfocado en intervenir los siguientes factores de riesgo intralaboral:

- Relaciones Interpersonales, enfocado en la comunicación efectiva y en el manejo de conflictos.
- Reconocimiento y Compensación.
- Estrategias para reducir la sintomatología de Estrés.

Adicional como conclusiones del formulario único de reporte y avance de gestión (FURAG), se debe incluir en el PIB las siguientes actividades:

- Promover la equidad, el respeto y la transparencia institucional, mediante el protocolo de atención al acoso laboral y campañas de prevención.
- Fortalecer el sentido de pertenencia y bienestar laboral, mediante actividades de mejora del ambiente laboral.
- Promover una cultura ética en todos los servidores, al difundir los valores del código de integridad, con campañas internas y reconocimientos de las buenas prácticas de integridad

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 FECHA: 08-01-2026	VERSIÓN: 1 PÁGINA: 3 DE 5

3.1 Análisis DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Financiación propia</p> <p>Compromiso y disposición del recurso humano, frente a las actividades propuestas por el área de gestión humana.</p> <p>Comité de Convivencia Laboral activo y conformado según Resolución 652/2012 y 1356/2012</p>	<p>No se cuenta con espacios específicos, para el desarrollo del plan institucional de bienestar.</p> <p>No se realiza seguimiento a las actividades.</p> <p>Dado que el 45% de los funcionarios pertenece al área operativa, el esquema de turnos se convierte en un factor trascendental, para el cumplimiento de las metas de ejecución del PIB.</p> <p>El 17% del personal operativo se encuentra en el rango de 62 a 69 años, lo que plantea la necesidad de un plan de relevo generacional para asegurar la transferencia de conocimiento.</p>	<p>COMFABOY: Ofrece descuentos en recreación, turismo, educación gimnasios, adicional ofrece subsidios monetarios y de vivienda.</p> <p>EPS/ARL: Campañas de prevención sin costo</p> <p>Ley 1857/2017: Jornada familiar semestral</p> <p>Plataforma FURAG: Reconoce buenas prácticas bienestar</p>	<p>Riesgo en los siguientes factores de riesgo extralaboral:</p> <p>Características de la vivienda y el entorno</p> <p>Situación económica del grupo familiar</p> <p>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</p>


4. OBJETIVO Y META DEL PLAN

Objetivo General (¿Qué queremos lograr en 2026?)

Implementar estrategias integrales de bienestar laboral orientadas al equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, que fortalezcan la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores públicos de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Duitama EMPODUITAMA S.A. E.S. P.

Meta (¿Cómo mediremos el logro?):

- Ejecutar el 100% de las actividades del PIB 2026, logrando:
- ≥80% participación de trabajadores en actividades de bienestar
- ≥85% satisfacción con programas ejecutados
- Nivel de riesgo psicosocial vigencia 2026 menor a Nivel de riesgo psicosocial vigencia 2026

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25 FECHA: 08-01-2026	VERSIÓN: 1 PÁGINA: 5 DE 5

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

- ✓ Seguimiento trimestral en Comité de Desempeño Institucional
- ✓ Reporte de indicadores cada 3 meses (marzo, junio, septiembre, diciembre)
- ✓ Revisión de actividades completadas vs. programadas

FIRMAS

ELABORÓ	Yudy Nathaly Ochoa Corredor Profesional de Apoyo Gestión Humana
APROBÓ	Comité de Desempeño Institucional Fecha: 30 de enero de 2026

💡 IMPORTANTE: Este plan se revisará trimestralmente. Recuerde enviar su informe de avance a Planeación

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