



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



PLAN DE ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE ROVIRA EMSPUROVIRA E.S.P.

ENERO 2024



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



Nombre del documento	PLAN DE ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE ROVIRA EMSPUROVIRA E.S.P vigencia 2024 - 2027
Versión	R.0

ELABORACIÓN, REVISIÓN, VERIFICACIÓN Y APROBACIÓN			
Actividad	Fecha	Nombre del Ejecutor	Firma
Elaboración	Enero de 2024	María Camila Escobar Lozano	
Revisión y Verificación	Enero de 2024	James Carvajal Rodríguez	
Aprobación	Enero de 2024	James Carvajal Rodríguez	

DISTRIBUCIÓN		
Persona a quien se envía	Cargo	Empresa
James Carvajal Rodríguez	Gerente	EMSPUROVIRA E.S. P

CONTROL DE VERSIONES		
Versión	Fecha	Naturaleza del cambio realizado respecto a la versión inicial
0	Enero de 2024	



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



Contenido

1.	JUSTIFICACIÓN	4
2.	INTRODUCCIÓN	5
3.	MARCO LEGAL	6
4.	DEFINICIONES	15
5.	MISIÓN.....	17
6.	VISIÓN	18
7.	POLITICA DE CALIDAD	19
8.	ALCANCE	20
9.	POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	21
10.	OBJETIVOS	22
10.1	OBJETIVO GENERAL	22
10.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	22
11.	BENEFICIOS LEGALES	23
11.1	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	23
12.	DIAGNÓSTICO.....	24
12.1	ESTRATEGIAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS	24
12.2	BIENESTAR LABORAL	25
12.3	PLAN DE CAPACITACIÓN Y PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2024	28
12.4	CAPACITACIONES	30
13	ESTIMULOS E INCENTIVOS	32
13.1	ESTIMULOS.....	32
13.2	INCENTIVOS	32
14	RECURSOS	¡Error! Marcador no definido.
15	EVALUACION	34
16	SEGUIMIENTO.....	35
17	RECOMENDACIONES	35



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



1. JUSTIFICACIÓN

En el interior de la cultura organizacional de muchas entidades, al Bienestar Social no se le ha concedido la importancia que debiera tener, esto se refleja en el aislamiento que sufre del conjunto de acciones organizacionales, en la improvisación de sus programas y actividades, en su escaso presupuesto, en la falta de autonomía para la ejecución de acciones que se consideran prioritarias.

Los programas de Bienestar Social generalmente se catalogan más como un gasto que como una inversión hacia el futuro. Esto lleva a que necesariamente, por cierto, hecho muy cotidiano, cuando una organización tiene dificultades económicas, lo primero que se recorte en el presupuesto sea lo relacionado con el bienestar social por considerarlo secundario.

Igualmente existe poca integración y coherencia entre los procesos de bienestar y otros procesos de gestión humana como son la capacitación, la selección y la evaluación de desempeño; esta situación incide de forma negativa en el clima laboral y en el desempeño y satisfacción del funcionario.

Teniendo en cuenta la carga laboral, la exigencia del personal operativo de la empresa y el nivel socio económico al cual pertenecen la mayoría de los funcionarios, se hace necesario crear mecanismos que permitan mejorar las condiciones laborales y por ende la motivación y productividad, de esta manera el plan de capacitación y el programa de bienestar social e incentivos se convierte en una herramienta fundamental para cumplir dichos propósitos.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



2. INTRODUCCIÓN

La política de Bienestar Social Laboral de la Empresa de Servicios Públicos de Guarne deberá responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los funcionarios dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Empresa y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona.

Las entidades del Estado tienen la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de sus servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Bienestar Social de los funcionarios al servicio del Estado debe entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano.

Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la Administración como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio. El hecho de poder integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo dentro del presente plan en LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE ROVIRA EMSPUROVIRA E.S.P. significa la oportunidad para que los funcionarios puedan vivirlo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



3. MARCO LEGAL

Teniendo en cuenta la eficiencia y efectividad en el desempeño del TALENTO HUMANO y que a su vez que fortalezca la estrategia de posicionamiento y calidad de EMSPUROVIRA E.S.P. en el entorno global. El presente Plan de Estímulos y Bienestar Social, se regirá por las normas que regulan el sistema de bienestar social y estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1567 de 1998 modificado por el Decreto 4661 de 2004, y la Ley 909 de 2004, reglamentada a través del Decreto 1227 de 2005, y demás normas que los modifiquen, adicionen o complementen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre 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



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, identidad, libertad y 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 un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios 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 funcionarios, 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 exige vincular al servidor público como sujeto participante; 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 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.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173 -4



Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas 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.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. 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 Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas 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.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

Artículo 2.2.10.6. Los programas 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 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. 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.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

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



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

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.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

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:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. 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. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado

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.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

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 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.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

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.

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 anterior

Resolución No. 0249 de 30 de noviembre de 2015: Mediante el cual se Adopta el Manual de Bienestar Social: que en su parte resolutive establece:

Artículo Primero: Adoptar para su aplicación y observancia el Manual de Bienestar Social de EMSPUROVIRA E.S.P- Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira., para el ejercicio de esta en la ejecución y desarrollo de los diferentes programas encaminados al bienestar social de todos los trabajadores de la empresa.

Artículo Segundo: El Manual de Bienestar Social de EMSPUROVIRA E.S.P- Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira., que forma parte Integral de esta Resolución será de la Gerencia, con el respectivo apoyo del Nivel Directivo, el área de la secretaria general y el Área de Salud Ocupación.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

4. DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiéndolos 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:

- **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. F. Versión 02 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2022-01-27 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).
- **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: 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



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

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. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



5. MISIÓN

Como Empresa Industrial y Comercial del Estado, estamos creados para “garantizar al cliente la prestación de los servicios públicos de Acueducto, Alcantarillado y Aseo con la calidad exigida por la normatividad vigente con eficiencia, continuidad, tecnología y un gran compromiso de su talento humano”.





Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



6. VISIÓN

Se orienta a que la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira – Tolima “EMSPUROVIRA E.S.P.” será la Empresa líder de la región en la prestación de los servicios públicos domiciliarios con compromiso social, lo que le permitirá trascender y ser considerada entre las empresas competitivas de su género en el contexto Departamental y Nacional.





Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



7. POLITICA DE CALIDAD

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira EMSPUROVIRA E.S.P. se compromete a orientar su gestión a la obtención de beneficios y resultados para la comunidad, por lo cual se obliga a implementar el sistema de gestión de calidad que mejorará continuamente los procesos, contando con funcionarios idóneos, con la participación ciudadana, y ejerciendo un autocontrol integral en forma eficiente, eficaz y efectiva.





Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



8. ALCANCE

Este Plan de Bienestar Social e Incentivos, aplica para la planta de personal de trabajadores oficiales, libre nombramiento y remoción, temporales y contratistas de La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira EMSPUROVIRA E.S.P.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



9. POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL

- Es deber de la Empresa de Servicios Domiciliarios de Rovira EMSPUROVIRA E.S.P, proveer los espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, sentido de pertenencia y la motivación de cada uno de los funcionarios, de tal forma que se enfoque a crear un clima organizacional adecuado.
- Se debe propender por alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de brindar programas de protección y servicios sociales a los empleados y sus familias.
- Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral.
- Las actividades culturales pueden ser Caminatas, excursiones, paseos y otras en las que se puede incluir el núcleo familiar y de acuerdo a los resultados que genere la encuesta.
- Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira EMSPUROVIRA E.S.P, mediante una buena motivación y clima laboral.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173 -4



10. OBJETIVOS

10.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Plan de Estímulos y Bienestar Social de EMSPUROVIRA E.S.P, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

10.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Teniendo en cuenta el análisis realizado, a continuación, se detallarán los objetivos frente a las acciones que se ejecutaran y a su vez se determinaran el control para su cumplimiento.
- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de EMSPUROVIRA E.S.P
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos personal y laboral, apoyado en las evaluaciones y resultados obtenidos durante cada vigencia, los cuales corresponderán a las actividades propias del área de control interno, con el fin de generar Planes de mejoramiento y seguimiento al cumplimiento de lo aquí establecido y aprobado posteriormente mediante acta administrativo motivado.

11. BENEFICIOS LEGALES

11.1 FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Considerando lo que expone la normatividad vigente, se hace necesario aplicar los siguientes aspectos en la entidad, entre otros:

Descanso remunerado en época de parto: En Cumplimiento a lo establecido en la Ley 1822 del 04 de enero de 2017, “Por la cual se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones”, las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho a una licencia remunerada de diez y ocho (18) semanas.

Ley maría.: Ley 1822 del 04 de enero de 2017 “Por la cual se modifican los artículos 236, modifíco un párrafo, mediante el cual se permite a los padres de familia, tener derecho a disfrutar una licencia remunerada de ocho (8) días hábiles, con el fin que de igual forma acompañe junto a su pareja la llegada del bebé.

Licencia por luto: En consonancia con la Ley 1635 de 2013, los funcionarios Públicos, tendrán derecho a una licencia remunerada de cinco (05) días hábiles, ante el fallecimiento de su cónyuge, compañero y/o compañera permanente o, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.



NIT: 809.003.173-4

Día Compensatorio por ser Jurado de Votación: Se concederá a los funcionarios que participen en los diferentes comicios electorales en calidad de jurados de votación, conforme a lo establecido en el Código Electoral artículo 105, Inciso 2, que contempla disfrutar un (1) día compensatorio por haber prestado este servicio, dentro de los días establecidos por Ley para su goce.

12. DIAGNÓSTICO

PLAN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL DE EMSPUROVIRA E.S.P VIGENCIA 2024 a 2027 se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades, manifestadas por los funcionarios de la empresa, y herramientas de participación existentes siendo estos los principales insumos para la realización del plan y del cronograma de actividades.

12.1 ESTRATEGIAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS

Teniendo en cuenta el Objetivo General diseñado y cada uno de los objetivos específicos, se presentará a continuación los dos grupos de las actividades a realizar con el enfoque que cada una de ellas tendrá, para cumplir de manera óptima y que finamente generan estímulos e incentivos por el cumplimiento de cada una de las estrategias y programas:

BIENESTAR SOCIAL	CAPACITACIÓN
Desarrollo Cultural, recreativos y vacacional.	Proceso de Inducción y reinducción
Desarrollo Comercial financiero y operativo	Actualización del Personal de libre nombramiento y remoción complementariamente con el Plan de Capacitación Institucional.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

12.2 BIENESTAR LABORAL

El bienestar se concibe como parte integrante de la gerencia del talento humano y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del talento humano para el logro de los objetivos propuestos.

Sobre el concepto de Bienestar Social en las entidades del Estado, se han formulado múltiples definiciones, cada una de ellas vinculada a un marco de políticas, a una concepción social, una cultura, un modelo económico imperante y demás aspectos concernientes al concepto que se tiene en el momento de la naturaleza y funciones del Estado; además de los objetivos que se han perseguido y de los satisfactores que pudieren ofrecerse para las necesidades existentes en ese momento. Para el presente propósito enmarcado dentro de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira EMSPUROVIRA E.S.P; se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de EMSPUROVIRA.

Las siguientes son los objetivos que se pretende lograr con las actividades propuestas en el plan de Bienestar Social para ejecutar de acuerdo a lo observado del clima organizacional en la empresa de servicios públicos domiciliarios de Rovira EMSPUROVIRA E.S.P:

- Lograr la participación de los funcionarios en el desarrollo organizacional de la Administración.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover en los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Promover la participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró interés en lo siguiente:

- Participación de Actividades deportivas y Torneos Internos: Los Colaboradores se interesan en la participación de actividades deportivas y en los torneos internos, actividades aeróbicas.
- Actividades sociales
- Celebración de cumpleaños de colaboradores.
- Celebración días de cada profesión.
- Celebración día de la mujer
- Celebración día del hombre.
- Celebración día del Servidor Público.
- Celebración día de amor y amistad.
- Celebración fin de año
- Capacitaciones en las actividades y funciones que se debe realizar por parte de cada uno de los funcionarios.
- Fortalecimiento de los grupos y comités existentes en la Empresa.
- Fomento del trabajo en equipo, no solo con capacitaciones sino con actividades recreativas que den a entender la importancia de trabajar en equipo.

Grupos y comités de participación

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

- Comités de Convivencia Laboral (COCOLA)
- Comité Operativo de Emergencias (COE)
- Seguridad e Higiene Industrial

Desarrollo Cultural Recreativo y vacacional

Participación de actividades deportivas y Torneos Internos: Los Colaboradores se interesan en la participación de actividades deportivas y en los torneos internos, actividades aeróbicas.

Gerencia apoyada en el área de Seguridad en el Trabajo, deberá realizar la programación de encuentros o jornadas deportivas, por lo menos un viernes una vez por cada trimestre, donde se deberán realizar un torneo deportivo relámpago, y se contara con un espacio no superior a 4 horas para temas Empresariales, que se deban informar a todos los servidores.

Gerencia apoyada en el área de almacén, y Seguridad y Salud en el Trabajo de EMSPUROVIRA E.S.P, deberá realizar toda la organización y logística del evento, así como la premiación de los participantes.

Actividad vacacional y estímulo del turismo local y nacional.

La Gerencia en el periodo de vigencia del presente plan de bienestar social y estímulos, programará y apoyará una salida a nivel nacional acorde con la participación en una proporción racional del presupuesto apropiado para cada vigencia en el rubro bienestar social y estímulos que se encuentra en el presupuesto de la empresa; así mismo, como actividad de bienestar social se podrá programar una salida a nivel local.

Participación en las Ferias y fiestas municipales.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

La Gerencia apoyará la participación institucional en el desfile y día del Campesino que organiza la alcaldía municipal, la casa de la cultura y fomentará la participación de todos los funcionarios ya sean servidores públicos y/o contratistas.

Actividades Sociales

Teniendo en cuenta que las actividades sociales son amplias se presenta el cronograma, con el fin de programar espacios que no afecte el cumplimiento de las labores de cada uno de los servidores de EMSPUROVIRA E.S.P, labores que estarán dirigidas por Gerencia con apoyo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

12.3 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2024

DIA CONMEMORACIÓN	ACTIVIDAD A REALIZAR	RESPONSABLES	FECHAS TENTATIVAS
DIA DEL CONTADOR PÚBLICO	Reconocimiento, detalle	AREA SST, GERENCIA	01 DE MARZO
DIA DE LA MUJER	Programar una actividad donde se conmemore y reconozca a la mujer como pilar de la sociedad y EMSPUROVIRA E.S.P.	AREA SST, GERENCIA	08 DE MARZO
DIA DEL HOMBRE	Programar una actividad donde se conmemore y reconozca las actividades y logros alcanzados por los hombres dentro de la organización	AREA SST, GERENCIA	19 DE MARZO
DIA DEL AGUA	Actividad alusiva al día	AREA SST, GERENCIA	22 DE MARZO
DIA MUNDIAL DE LA SALUD	Actividad alusiva al día	AREA SST, GERENCIA	7 DE ABRIL
DIA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actividad alusiva al día	AREA SST, GERENCIA	28 DE ABRIL



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

JORNADA DE INTEGRACIÓN (DÍA DEL TRABAJADOR)	Actividad de recreación o lúdica, refrigerios	AREA SST, GERENCIA	01 DE MAYO
DIA DE LA MADRE	Refrigerios, detalle	AREA SST, GERENCIA	07 DE MAYO
DIA DEL PADRE	Refrigerios, detalle	AREA SST, GERENCIA	16 DE JUNIO
DIA DEL ABOGADO	Reconocimiento, detalle	AREA SST, GERENCIA	22 DE JUNIO
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	Refrigerios, Actividad lúdica o recreativa	AREA SST, GERENCIA	27 DE JUNIO
DIA DEL INGENIERO	Reconocimiento, detalle	AREA SST, GERENCIA	17 DE AGOSTO
DIA DEL ALMACENISTA	Reconocimiento, detalle	AREA SST, GERENCIA	16 DE SEPTIEMBRE
DIA DEL AMOR Y LA AMISTAD	Programar una actividad donde se fortalezcan los lazos de amistad y compañerismo entre los Colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P.	AREA SST, GERENCIA	17 DE SEPTIEMBRE
DIA DEL ARCHIVISTA	Reconocimiento, detalle	AREA SST, GERENCIA	03 DE OCTUBRE
DIA ADMINISTRADOR FINANCIERO	Reconocimiento, detalle	AREA SST, GERENCIA	23 DE OCTUBRE



NIT: 809.003.173-4

ACTIVIDAD LUDICO, DEPORTIVA Y RECREATIVO	Actividad de recreación	AREA SST, GERENCIA	PROGRAMDAS, DURANTE EL AÑO EN VIGENCIA
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS (CALENDARIO DE CUMPLEAÑOS)	Torta, compartir, estand de cumpleaños	AREA SST, GERENCIA	VARIAS DURANTE EL AÑO
INTEGRACIÓN DE NAVIDAD	Programar una actividad para cierre de año, donde se realizarían actividades de esparcimiento y de ser posible de entrega de reconocimientos	AREA SST, GERENCIA	DICIEMBRE

Actividades de integración y fortalecimiento de equipos.

EMSPUROVIRA E.S.P, propenderá y generará cada dos meses un espacio de máximo 2 horas por área, con el fin de que los jefes o Lideres de las mismas evalúen con el equipo las actividades y avances que han logrado, así mismo se deberá evaluar el desempeño de cada uno de los funcionarios de EMSPUROVIRA E.S.P

Medición de clima organizacional para la vigencia.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizará la medición correspondiente al Clima Organizacional cada 3 meses con el fin de evaluar y generar acciones de mejora por cada una de las áreas y para EMSPUROVIRA E.S.P en general.

12.4 CAPACITACIONES

➤ Inducciones y reinducciones



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

A través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará inducciones al personal que ingrese ya sea por vinculación directa o por prestación de servicios, siempre se deberá realizar antes de cumplir la segunda semana de actividades.

Las reinducciones se deberán realizar a todo el personal, es decir servidores públicos y contratistas por lo menos una vez cada semestre, para lo cual se deberá por lo menos recordar la misión, visión y políticas de las EMPRESA, identificación y ubicación de frentes de trabajo, principales funciones, reglamento, obligaciones y derechos. La reinducción deberá quedar soportada con el listado de asistencia, fecha y lugar de desarrollo de la misma.

➤ **Exámenes médicos Laborales otras y actividades de SST**

EMSPUROVIRA E.S.P., debe velar por las condiciones médicas de los colaboradores por lo tanto deberá contar con el cronograma de actividades de seguimiento médico laboral y exámenes médicos laborales de ingreso, periódicos y retiro correspondiente, con el fin de brindar las mejores prácticas de salud en cada uno de los funcionarios.

Esta actividad era ejecutada por el profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo de EMSPUROVIRA E.S.P.

➤ **Examen Médicos laborales periódicos**

Realizar anualmente la jornada de exámenes laborales al personal de Planta de EMSPUROVIRA E.S.P, estos deben llevarse a cabo en el primer semestre de cada vigencia.

➤ **Examen Médicos laborales de Ingreso y Retiro**

Exigir a los contratistas y personal de planta nuevo la realización de Exámenes médicos de ingreso y egreso, con fin de que estas reposen copia en las Hojas de Vida de cada uno.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

➤ **Seguimientos a diagnósticos médicos**

De acuerdo a los resultados diagnosticados, se deberá en quince días hábiles después de recibidos los mismos, generar un informe detallado de los resultados, el cual se deberá dar a conocer al Gerente y el área de Talento Humano, para tomar las medidas pertinentes sobre cada caso presentado.

13 ESTIMULOS E INCENTIVOS

13.1 ESTIMULOS

- Actividades de integración y fortalecimiento de equipos.
- Medición de clima organizacional para la vigencia.

13.2 INCENTIVOS

Reconocimiento a colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P, por el desempeño sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de la vigencia, para funcionarios y acuerdos de gestión para gerentes y jefes de Áreas

- Reconocimiento para los equipos de trabajo de EMSPUROVIRA E.S.P, por el desempeño sobresaliente en la vigencia.
- Reconocimiento a colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P, por promover y vivir la cultura institucional
- Reconocimiento para los colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P, por el cumplimiento de metas en cada área.

Donación de tiempo a proyectos en múltiples temáticas de desarrollo social:

EMSPUROVIRA E.S.P, definirá una fecha por semestre para realizar una actividad de carácter social o ambiental en el que el personal en general de la empresa se vinculará. Para lo que se socializara la actividad, con cada uno de los colaboradores.

- **Incentivos:**



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

Para los incentivos EMSPUROVIRA E.S.P, maneja dos tipos, los cuales deberán cumplir una serie de requisitos para ser obtenidos por cada uno de los servidores, se detallarán así:

No Pecuniarios:

- Reconocimientos y exaltaciones a colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P por la calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de la vigencia para todos los funcionarios.
- Reconocimiento para los equipos de trabajo de EMSPUROVIRA E.S.P, por el desempeño sobresaliente durante la vigencia.
- Reconocimiento a colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P, por promover y vivir la cultura institucional.
- Reconocimiento para los colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P, por el cumplimiento de metas en cada área

Pecuniarios:

Reconocimiento a colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P, por la calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de la vigencia para funcionarios y acuerdos de gestión para gerentes y jefes de Áreas.

Personal de administrativo y operativo:

El Incentivo corresponderá a la entrega de un BONO por valor de 1 Salarios Mínimos diarios Legales Vigentes devengados, redimibles en elementos la entidad comercial que se considere en el momento, según los resultados de la evaluación realizada por cada jefe directo, donde se deberá lograr obtener un puntaje superior al 95%, de la calificación asignada.

Gerencia y jefes de Área:

El Incentivo corresponderá a la entrega de un BONO por valor de 2 Salarios Mínimos diarios Legales Vigentes devengados, redimibles en elementos con la entidad



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

comercial que se considere en el momento, de acuerdo a la gestión y calificación realizada por la gerencia y previamente avalada por los miembros de la Junta Directiva, el gerente y jefes de nivel directivo de EMSPUROVIRA E.S.P, Alcanzado en cada uno de los indicadores, con un puntaje superior al 95%. Conforme a los criterios de cada uno de los evaluadores.

Para tener derecho al anterior incentivo los funcionarios deberán Cumplir como mínimo un año continuo de labor en la Empresa EMSPUROVIRA E.S.P, así mismo NO deberá contar con ningún tipo de llamado de atención escrito, inicio de proceso disciplinario y/o sanción en los últimos 12 meses.

14 EVALUACION

La evaluación tendrá como base el avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de la oficina de Control Interno, de manera periódica, A continuación, se detalla algunos puntos a evaluar:

- Control de Asistencia.
- Participación activa de cada funcionario.
- El Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gerencia, da ejecución del programa de Bienestar Social.
- La evaluación y seguimiento a las actividades adelantadas se debe realizar con el objeto de verificarla eficacia de las mismas y decidir sobre su modificación o continuidad.

El método o métodos de evaluación corresponderá al diseño elaboración y recopilación de información mediante encuesta virtual o física con el personal de EMSPUROVIRA E.S.P.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

15 SEGUIMIENTO

La oficina de Control Interno presentara al comité Directivo un informe detallado del avance y cumplimiento del mismo una vez por semestre, así como los niveles de satisfacción de los colaboradores, debidamente soportados, con el fin estudiar las acciones de mejoras proyectadas por el personal de EMSPUROVIRA E.S.P.,

16 RECOMENDACIONES

EMSPUROVIRA E.S.P, como empresa prestadora del servicio de Acueducto Y alcantarillado, aportan con sus actividades día a día, preservar, mantener y mejorar la prestación de los servicios de Acueducto Y Alcantarillad, y permitir día a día, que la empresa se fortalezca en cada uno de sus procesos, respetando la Ley y los usuarios, brindándoles las mejores oportunidades a sus clientes internos, promoviendo espacios óptimos de crecento personal, laboral y profesional.

En respuesta de lo anterior el cumplimiento del PLAN DE ESTIMULOS Y BIENETESTAR SOCIAL EMSPUROVIRA E.S.P, debe contar con el apoyo de los trabajadores oficiales y empleados Públicos, con el fin de garantizar el mejoramiento del clima organizacional de la entidad y el bienestar de los funcionarios.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



			Proceso: Administrativo	Fecha de aprobación:	Fecha de Versión			
PROGRAMA	ACTIVIDAD	DETALLE ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	INDICADOR	PORCENTAJE	CUMPLIMIENTO		
						I SEM	II SEM	TOTAL, VIGENCIA
BIENESTAR LEGAL	Actividad Legal	Descanso remunerado en época de parto	Licencia maternidad de	No. Licencias por parto /Total Colaboradoras es estado de gestación				
		Ley maría	Licencia maternidad de	No. Licencias por parto /Total Colaboradores Por estado de gestación de sus esposas				
		Licencia por luto	Licencia de luto	No. Licencias por luto otorgadas /Total Reporte de Fallecimiento de familiares				
		Día Compensatorio por ser Jurado de Votación	Compensatorio por procesos electorales	No. De permisos otorgados/ Total colaboradores jurados				
BIENESTAR SOCIAL	Actividades Sociales	Celebración de cumpleaños a los colaboradores.	Conmemoración de cumpleaños	No. de celebración /TotalColaboradores				
		Celebración día de cada profesión	Conmemoración de Profesión	No de conmemoración /Total Profesiones				
		Celebración día de la mujer	Conmemoración día de la mujer	No de conmemoración /Total Colaboradoras				
		Celebración día del Hombre	Conmemoración día del Hombre	No de conmemoración /Total colaboradores				
		Celebración día del Servidor Publico	Conmemoración día del servidor publico	No de conmemoración /Total colaboradores				
		Celebración día de amor y amistad.	Participación	No. Colaboradores participantes /Total de Colaboradores				

Dirección: Calle 3 No. 4 – 78 Tel: 2881138

gerencia@emspurovira.com



Emspurovira

Empresa de Servicios Publicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173 -4

BIENESTAR ECONOMICO - SOCIAL	Desarrollo Cultural Recreativo y vacacional	Participación de Actividades deportivas y Torneos Internos, Los Colaboradores se interesan en la	Participación deportiva	No. actividades deportivas ejecutadas / Total actividades deportivas programadas				
		participación de actividades deportivas y actividades aeróbicas		No. Colaboradores participantes por actividad deportiva/Total de Colaboradores				
		Actividad vacacional y estímulo del turismo local y nacional	Satisfacción del colaborador	No. Actividad turística ejecutada / Total de Actividades programadas				
		Participación en las Ferias y fiestas municipales	Integración Interadministrativa	No. Colaboradores vinculados / Total de Colaboradores				
	Desarrollo comercial, financiero y Administrativo	Actividades de integración y fortalecimiento de equipos	Satisfacción laboral Interna de equipos	No. De actividades fortalecimiento de Equipos ejecutados / Total de Equipos				
	CAPACITACIONES	Inducciones y re inducciones	Fortalecimiento institucional	No. De Re inducciones / Total, de Colaboradores				
		Actualización técnica de Servidores públicos	Satisfacción en actualización	No. De Inducciones / Total, de colaboradores vinculados en la vigencia				
	ESTIMULOS	Donación de tiempo a proyectos en múltiples temáticas de desarrollo social	Indicador Apoyo ambiental y social	No. De capacitaciones ejecutadas / Total Capacitaciones programadas				



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	Reconocimientos y exaltaciones a colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P. por localización sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de la vigencia para todos los funcionarios	Reconocimientos y exaltaciones	No. De colaboradores reconocidos y/o exaltados/ Total				
	Reconocimiento para los equipos de trabajo de EMSPUROVIRA E.S.P. por el desempeño sobresaliente durante la	Reconocimientos de equipos	No. De Reconocimientos de Equipos / Total de Equipos				
	Reconocimiento a colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P. por promover y vivir la cultura institucional.	Reconocimiento de colaboradores por fortalecimiento y cultura institucional	No. De Reconocimientos de colaboradores / Total de colaboradores				
	Reconocimiento para los colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P. por el cumplimiento de metas en cada área.	Reconocimiento de colaboradores cumplimiento metas por área	No. De Reconocimientos de colaboradores / Total de colaboradores				
INCENTIVOS PECUNIARIOS	Reconocimiento a colaboradores de EMSPUROVIRA E.S.P. por la calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de la vigencia para funcionarios y acuerdos de gestión para Gerentes y jefes de Áreas	Reconocimiento por desempeño laboral a directivos	No. De Reconocimientos / Total Directivos				

Proyecto:
María Camila Escobar
Responsable SG-SST

Dirección: Calle 3 No. 4 – 78 Tel: 2881138
gerencia@emspurovira.com