



Emspurovira

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

NIT: 809.003.173-4



Emspurovira

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DOMICILIARIOS DE ROVIRA
“EMSPUROVIRA” E.S.P.**

VIGENCIA 2026



Emspurovira

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



NIT: 809.003.173 -4

1. INTRODUCCIÓN

LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE ROVIRA “EMSPUROVIRA” E.S.P. construyo el Plan de Incentivos y estímulos con el fin de fortalecer las relaciones entre la Alta dirección y los funcionarios, motivando a nivel individual y por equipos, el compromiso con el desarrollo y cumplimiento no solo con los objetivos institucionales trazados sino también, con las estrategias relacionadas con el Talento Humano.

Con el Plan de Incentivos y de Estímulos enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado por el Decreto - Ley No. 1567 de 1998 y Decreto No. 1227 de 2005 se persigue motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados para con la Gestión Pública.

La finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Además, como resultado se espera elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, que alcance un grado de motivación que se traduzca en un mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los usuarios que requieren de los servicios que presta la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P.

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar laboral todos los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P y sus familias.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1 SISTEMA DE ESTÍMULOS

Los estímulos, se perciben como todas las *“Medidas empresariales planificadas, que motivan a los funcionarios y directivos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor”*.



Emspurovira

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



NIT: 809.003.173 -4

Por su parte el sistema de Estímulos para los empleados del Estado se define como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, establecido en el Artículo 13 decreto 1567 de 1998.

El sistema de estímulos busca ceñir de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de las personas, en interacción permanente en su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo esto contribuye al mejoramiento del clima laboral y el mejoramiento de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los usuarios, siendo coherente con la misión institucional.

Finalidades del Sistema de Estímulos:

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos.
- b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los servidores públicos.

Este Sistema de Estímulos debe ser implementado a través de dos programas:

- **Programas de bienestar social:** encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- **Programas de incentivos:** destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de cumplimiento sobresaliente; encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño.

3. OBJETIVOS.

3.1 GENERAL. Diseñar y ejecutar actividades y programas que Contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral y humana de los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira "EMSPUROVIRA" E.S.P.

Dirección: Calle 3 No. 4 – 78
gerencia@emspurovira.gov.co



Emspurovira

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



NIT: 809.003.173-4

y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

3.2 ESPECÍFICOS.

- Cubrir la totalidad de los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales favoreciendo las condiciones en el ambiente de trabajo que apunten al desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la empresa, así como la eficacia, la eficiencia en su desempeño laboral.
- Generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos; consolidando un clima laboral satisfactorio.
- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad productiva de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P. premiando los logros de los funcionarios.

4. ALCANCE

El presente plan de bienestar social e incentivos es creado en beneficio de todos los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P. y sus familias; Inicia con la identificación de necesidades de bienestar social e incentivos y finaliza con la ejecución y el análisis de resultados de las actividades planteadas.

5. DEFINICIONES.

BIENESTAR: significa estar sano desde el punto de vista físico, mental y emocional; un estado de satisfacción personal, de comodidad y de confort que considera como positivos y/o adecuados aspectos como la salud o bienestar, el éxito social y económico, el éxito profesional, el placer personal, la alegría de vivir, la armonía consigo mismo y con el entorno.

BIENESTAR LABORAL: sentimiento general de satisfacción y realización a través del trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud; Es un proceso



Emspurovira

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



NIT: 809.003.173-4

permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad.

BENEFICIOS: acción o resultado positivo y que por consiguiente es buena y puede favorecer a una o más personas, así como satisfacer alguna necesidad; entiéndase como un beneficio todo aquello representativo del bien, la cuestión enmarca una utilidad la cual trae consecuencias positivas que mejoran la situación en la que se plantean las vicisitudes o problemas a superar.

ESTIMULOS E INCENTIVOS: medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

RECONOCIMIENTO: Es la exaltación de manera oportuna de los resultados exitosos de una determinada gestión y comportamiento laboral positivo dentro de la organización, de tal forma que permita crear e implementar los niveles de satisfacción de los empleados.

MOTIVACION: capacidad que tienen las organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación con todas las actividades que realizan para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.

PRODUCTIVIDAD: Es la relación entre las responsabilidades, objetivos o metas alcanzadas y el tiempo que se ha necesitado para lograrlo y llevarlo a feliz término.

CALIDAD DE VIDA: la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y su relación con las características más destacadas del medio ambiente.

PROYECTO DE VIDA: Es el rumbo de una persona para su propia existencia, en base sus valores, un hombre planea las acciones que tomara en su existencia con el objetivo de cumplir sus metas.

EQUIPO DE TRABAJO: Conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sientan solidariamente responsables.

CLIMA LABORAL: son las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los



NIT: 809.003.173-4

servidores públicos; Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

6. MARCO NORMATIVO.

- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el parágrafo del artículo 36, del capítulo I del título VI, señala que “Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) 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.”
- Decreto 671 de 1989. Regulaba el sistema de distinción y estímulos para los empleados de la rama ejecutiva del poder Público e igualmente en el decreto 819 del mismo año, en sus artículos 6° y 7° se asignaban como sujetos de los programas del Fondo Nacional de Bienestar Social a los pensionados del sector oficial en las mismas condiciones y términos que a los empleados oficiales y además se establecerían programas de asesoría jurídica y preparación para los servidores próximos a pensionarse.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Regula los programas de Bienestar Social y los define 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.”
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, señala en el capítulo II Sistema de Estímulos, que 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.
- Decreto 4661 de 2005. Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con los beneficiarios de los



NIT: 809.003.173 -4

programas de educación no formal y de educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior.

- Decreto 1083 de 2015, Sistema de Estímulos. 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.

7. UBICACIÓN

La localización física donde se desarrollará la mayor parte del Plan de Incentivos y Estímulos será en las instalaciones de Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P.

8. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Incentivos y Estímulos son todos los funcionarios de la planta de Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P.

9. ENTIDADES DE APOYO.

Para el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P. contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.
- Otro (Fondo de Pensiones, Fondos de Cesantías, etc.)

10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P debe disponer la implementación de planes y programas que se deben dirigir y organizar para el desarrollo integral del talento humano, dando cumplimiento a normas de administración de personal, En concordancia con la Ley 909 de 2004, en el parágrafo del numeral 1° del artículo 36 indica que todas las Entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor.



Emspurovira

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



NIT: 809.003.173 -4

Los planes de bienestar e incentivos deben promover la reflexión profunda frente a los estilos de vida y deben permitir a través de estrategias vivenciales los valores de autonomía e independencias de los servidores públicos en la toma de decisiones que contribuyan al desarrollo humano integral. Para lo cual requiere coordinar actividades que propendan por el bienestar de los servidores públicos de la Entidad.

En este mismo sentido la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P adelanta procedimientos relacionados con acciones propias del bienestar social integral dirigidos a los servidores de la Entidad. De igual forma adelanta la ejecución de actividades de fortalecimiento del clima y cultura organizacional, bienestar, seguridad social y salud ocupacional, con el propósito de incidir en diferentes ámbitos de los servidores de la Entidad y de esta manera lograr una optimización de la gestión institucional.

En tal sentido, la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P ha tenido en cuenta los diagnósticos adelantados en las anteriores vigencias, al igual que la medición de Clima y Cultura Organizacional, para de esta manera, estructurar el Plan de Bienestar para la vigencia 2026.

11. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

El Plan de Incentivos y Estímulos de la de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P se enmarca en el Programa de Bienestar Social, Capacitación e Incentivos y Estímulos y pretende otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso para con los objetivos de la Entidad.

11.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En cumplimiento de sus funciones laborales los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P cuentan con una serie de Estímulos e Incentivos que les permiten ejecutar con compromiso y pertenencia sus diferentes tareas. El estudio del Clima Organizacional se efectuará a través de reuniones informativas.

11.2 PROPÓSITOS



Emspurovira

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



NIT: 809.003.173-4

Mejorar el desempeño de los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como los equipos de trabajo, con el fin de fortalecer la atención al público y mantener un ambiente de trabajo optimo y en buenas condiciones para la ejecución de las actividades.

11.3 ESTÍMULOS

Los Estímulos que se otorgaran a los trabajadores según su desempeño son los siguientes.

- Escogencia del empleado del año por Nivel Jerárquico, al cual se le dará una Mención Honorífica, con cargo a su hoja de vida y un día de permiso con pago.
- Otorgar el 24 y 31 de diciembre, teniendo en cuenta que son días que a nivel nacional se celebran la Navidad y el año nuevo.
- Días compensatorios por laborar los fines de semana (siempre que el trabajo sea convocado por el Jefe Inmediato y él participe de dicho trabajo).
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

CRONOGRAMA

PLAN ESTRATÉGICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS - VIGENCIA 2026				
COMPONENTE	EVENTOS	ACTIVIDAD	NRO EVENTOS	PÚBLICO OBJETIVO



Emspurovira

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



NIT: 809.003.173 -4

COMPONENTE, PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Deportivos y recreativos	Realización de Jornadas Recreativas y Deportivas, Promover pausas activas.	1	Todo el personal
		Jornadas de afiliación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.	1	Todo el personal
		Jornada integración fuera de la localidad.	1	Todo el personal
		Jornada integración Navideña	1	Todo el personal
	Promoción y prevención de la Salud ocupacional.	Botiquines, Eventos de promoción y prevención salud ocupacional, exámenes médicos	1	Todo el personal
		Dotación de sillas, equipos e insumos.	1	Según Necesidad
		Dotación Elementos de Protección personal	1	Trabajadores oficiales y empleados
COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Programas de Capacitación	Desarrollo Plan de Formación	Global	Todo el personal
	celebración de cumpleaños	compartir dirigido a los funcionarios o servidores que cumplieron durante el periodo, de manera trimestral	3	Todo el personal



Emspurovira

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



NIT: 809.003.173 -4

	día de descanso remunerado	Conceder un día de descanso remunerado cuando el servidor público cumpla años, y se realizara cada vez que sea solicitado por el funcionario y cumpla los requisitos	global	Todo el personal
	Promoción y prevención	Programa de seguridad y salud en el trabajo	1	Trabajadores oficiales y empleados
ESTIMULOS	Reconocimiento por el día del servidor público	Se realizara una integración y la entrega de incentivo en conmemoración al día del servidor público	1	Todo el personal
GERENCIA			EMSPUROVIRA	

12. EJECUCIÓN

El Plan de incentivos y estímulos está a cargo de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P. a través de la Gerencia.

13. PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P. para la implementación del Programa de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos, se encuentra contemplado en el presupuesto para la vigencia 2026.