

**PLAN DE INCENTIVOS
INSTITUCIONALES DE LA
EMPRESA DE DAGUAS**
S.A. E.S.P. OFICIAL
Regulado por la SSPD

S.A. E.S.P.

VIGENCIA 2023

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3 OBJETIVO GENERAL.....	5
4. OBJETIVO ESPECIFICOS.....	6
5. ALCANCE.....	8
6. COMPONENTES DEL PLAN DE INCETIVOS INSTITUCIONAL.....	8
6.1 BIENESTAR SOCIAL:.....	9
6.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:.....	9
6.3 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	10
6.4 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL:.....	10
6.5 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL:.....	11
6.6 PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS:.....	11
6.7 SALARIO EMOCIONAL:.....	12
6.8 PROGRAMA DE INCENTIVOS:.....	12
7. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	13
8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	13
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	16

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Incentivos institucionales de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P., está construido de acuerdo a las necesidades identificadas por los servidores de la entidad, necesidades que se encuentran dentro del contexto laboral, el cual permite asumir los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales de nuestro país, y en concordancia a las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando el fortalecimiento del liderazgo y talento humano, siempre bajo los principios de integridad y legalidad.

Con base a lo anterior se presenta El Plan de Incentivos, vigencia 2023, el cual consiste en buscar el bienestar social y laboral de los empleados de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P. por medio de programas que contribuyan a una mayor productividad de sus laborales y de su desarrollo personal para tener como finalidad condiciones de trabajo favorables y prestar un mejor servicio a la comunidad.

El presente plan, el cual va dirigido a los servidores públicos se orienta a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos, tal y como lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998, en el cual se define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

2. MARCO NORMATIVO

El Bienestar Social Laboral se define como un plan o programas que se implementan para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, cuyas medidas logran resultados de mayor motivación y un aumento de productividad laboral. La construcción estable y participativa demanda la creación y mejoramiento de las condiciones que lleguen a favorecer el desarrollo personal y familiar del trabajador para que crezcan los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo.



El Plan de Bienestar Social e Incentivos se basa en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36: El cual 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 entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

- **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 visión institucional”.
- **Capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998:** Define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

- **Decreto 1083 de 2015, título 10: 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.
- **Programa Nacional de Bienestar:** “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”

3. OBJETIVO GENERAL

Establecer un Plan Incentivos institucional que permita mantener y mejorar las condiciones que incrementen la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores, su grupo familiar, fortaleciendo así el desempeño de sus labores, mejorando su calidad de vida, apuntando al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional.

Incrementar la satisfacción, eficiencia, desarrollo y la calidad de vida de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P., mediante la ejecución de programas y actividades que fortalezcan el desempeño de sus labores y el desarrollo Integral del Servidor Público.



4. OBJETIVO ESPECIFICOS

- Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de la ejecución de programas de estímulos e incentivos.



- Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenencia y compromiso institucional en los equipos de trabajo.

- Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades de mejorar la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores.





- Generar mediante acciones de promoción y participación, la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativa, deportiva, socio cultural del servidor y su grupo familiar.

- Propiciar una cultura organizacional que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.

DAGUAS



5. ALCANCE

El Plan incentivos institucionales está dirigido a los Servidores Públicos y su grupo familiar vinculados a la planta de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P.



6. COMPONENTES DEL PLAN DE INCETIVOS INSTITUCIONAL

Desempeño competitividad y calidad de vida
Regulado por el CSFO

El Plan de incentivos Institucional fue elaborado a partir de las necesidades identificadas que afectan el bienestar del servidor y el clima laboral, esto con el fin de promover una atención integral, y favorecer su desempeño laboral productivo.

El programa se encarga en dos áreas estratégicas:



6.1 Bienestar Social: El cual contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.



6.2 Área de Protección y Servicios Sociales: De acuerdo al art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación"; los programas de esta área son atendidos en la entidad a través de diferentes contratos, convenios interinstitucionales, servicios desarrollados por operadores logísticos, cajas de compensación familiar, por personas naturales o jurídicas y los servidores.

Desempeño competitividad y calidad de vida



6.3 Programa de Seguridad Social: Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.



6.4 Área Calidad de Vida Laboral: Buscan impactar positivamente la productividad, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad.



6.5 Medición de clima laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.



6.6 Programa de pre-pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.



6.7 Salario Emocional: El cual consiste en retribuir con beneficios no monetarios a los servidores públicos, con el fin de tener cada vez más talento humano satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de compromiso con la organización.



6.8 Programa de Incentivos: El estímulo tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, y tiene como propósito crear un ambiente laboral favorecedor al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.



7. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

A continuación, se describen las actividades a desarrollar dentro del Plan de Incentivos institucional, para todos los servidores públicos de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P. para la vigencia 2023:

8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Área de Protección y Servicios Sociales: Programa de Seguridad Social: 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. Orientación sobre los servicios que presta la Caja de Compensación para los servidores. Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar. Coordinación y entrega de los carnés y documentos de la Caja de Compensación Familiar.



Área de Calidad de Vida Laboral:

Medición de Clima Laboral: Se deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.



Programa de Pre-pensionados: Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las conferencias para afrontar el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.



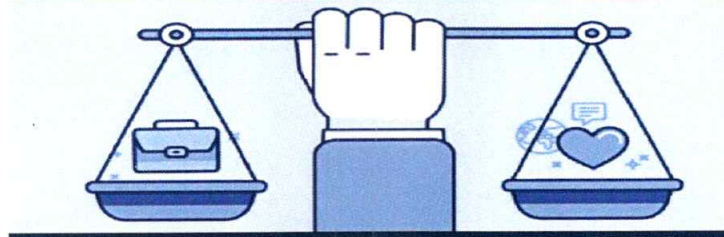
Programa de Promoción y Prevención en salud: Se implementarán las actividades establecidas en el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en el cual se establecen actividades como: Inducción y Reinducción del SG-SST de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P. Inspecciones de puestos de trabajo. Seguimiento a recomendaciones médico-laborales. Capacitaciones en manejo de cargas, higiene postural, etc. Programa de estilo de vida saludable, entre otras.



Salario Emocional: La empresa de DAGUAS S.A. E.S.P. estableció las siguientes estrategias como salario emocional para los servidores públicos para las vigencias 2023.

- Conceder un día de descanso remunerado cuando el servidor público cumpla años.
- Otorgar un día adicional a lo dispuesto en la Ley cuando al servidor público se le presente una calidad doméstica/familiar y luto.
- Otorgar de 1 día de descanso remunerado al servidor público que se gradúe en modalidad de pregrado y posgrado, aplica para el día de la ceremonia.

SALARIO EMOCIONAL



Celebración de Fechas Especiales

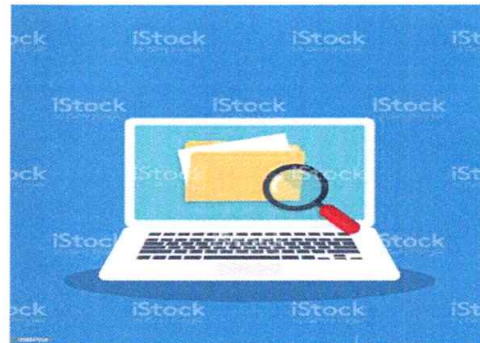
ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Decoración de su puesto de trabajo. ➤ Entrega de torta y detalle. ➤ Un (1) día hábil de Descanso el día que cumple años.
Día de la Mujer	Actividad de reconocimiento para Madres
Celebración Aniversario de DAGUAS S.A E.S.P.	Actividad de celebración Aniversario de Creación DAGUAS S.A E.S.P.
Día del Hombre	Actividad de reconocimiento para padres
Día de Navidad e integración de fin de año	Realizar evento de integración con todos los empleados trabajadores de DAGUAS S.A E.S.P.; por motivo de celebración de la navidad y año nuevo, (cena navideña, ancheta y regalo para los niños menores de 12 años).

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Corresponderá a la Dirección de Talento Humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan de lo cual se presentará evaluará de manera semestral los siguientes indicadores:



- Se realiza la revisión del cronograma de actividades de Plan de Bienestar Social, establecido para la vigencia y se determina el número de actividades ejecutadas mediante la revisión de las carpetas en el archivo de gestión y las actividades programadas en el cronograma y Cumplimiento.




OSCAR IVAN CARABALI COLLANTES
Gerente


MELIDA LEAL
Jefe De División Administrativa Y
Financiera