

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

2019





INTRODUCCION

EMPODUITAMA S.A. E.S.P. se interesa por la creación de un programa de bienestar social e incentivos que se adecue a las necesidades de sus funcionarios, es de real importancia mantenerlos motivados, fortalecer el clima laboral y fomentar su desarrollo integral. Para ello, se deben implementar actividades deportivas, recreativas, culturales, actividades de autocuidado, promoción y prevención de la salud, entre otros. Así como reconocimientos e incentivos a su desempeño.

Es importante que el Plan de Incentivos Institucionales sea llamativo, motivante y que responda a las necesidades identificadas, con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral y a su vez aliente la productividad y la obtención de buenos resultados para el cumplimiento de la misión organizacional. Cabe mencionar que el Plan de Incentivos, tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual.

En este orden de ideas, el plan comprende programas de bienestar social: encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia, y programas de incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño.

MIPG

**Modelo integrado
de Planeación y Gestión**



GENERALIDADES INSTITUCIONALES

CONTEXTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

EMPODUITAMA S.A. E.S.P. fue creada inicialmente como Empresa de Obras Sanitarias de Duitama Ltda. mediante escritura pública No. 409 de fecha 12 de agosto de 1976 de la Notaría Segunda de Duitama, inscrita en la Cámara de Comercio de Duitama el 08 de septiembre de 1976 bajo el número 277 del Libro IX según consta en el certificado de constitución y gerencia expedido por la Cámara de Comercio de Duitama.

MISIÓN

Prestar servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado en el municipio de Duitama, enfocados en la continuidad, calidad y cobertura, a través del talento humano y mejoramiento de los procesos.

VISIÓN

Para el año 2020 EMPODUITAMA S.A. E.S.P., será reconocida por su mejoramiento continuo, competitividad y eficiencia en la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado, enfocado a la satisfacción de sus usuarios con un compromiso social y ambiental.

POLITICA DE CALIDAD

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE DUITAMA EMPODUITAMA S.A. E.S.P. S.A. E.S.P. como Empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado se compromete a garantizar la operación y comercialización de los servicios con responsabilidad social, eficiencia, eficacia y efectividad, mediante la mejora continua de su sistema de calidad para asegurar la satisfacción de los usuarios, apoyada en el talento humano, contribuyendo al logro de los fines esenciales del estado.

OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Revisar de manera continúa los procesos para determinar los puntos críticos y ejercer control con el fin de garantizar la prestación de servicios.
2. Mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión.
3. Aumentar la satisfacción de los usuarios mediante el cumplimiento de los requisitos.

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS DE LA ENTIDAD



CONTEXTO GESTION HUMANA

Con el nuevo Modelo MIPG, enmarcada dentro de la dimensión Información y comunicación se encuentra definida la Política de Desarrollo del Talento Humano. Con esta política se busca fortalecer el desempeño y las competencias laborales implementando instrumentos para la gestión del conocimiento por medio de capacitaciones y gestión del bienestar social por medio de incentivos como plan estratégico de gestión humana.

En este marco la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Duitama EMPODUITAMA S.A. E.S.P., ha desarrollado diversas acciones para lograr la meta propuesta, entre las que se contempla la elaboración del Plan institucional de Capacitaciones, facilitando el desarrollo de competencias y el mejoramiento de los procesos institucionales y Programas de bienestar social e incentivos, que fomenten un clima laboral adecuado y que reconozca el desempeño de los funcionarios.

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión



En el desarrollo del Proceso de Gestión Humana la empresa establece la siguiente política:

POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

“EMPODUITAMA S.A E.S.P. se compromete al desarrollo de su talento humano mediante el mejoramiento continuo de sus procesos de selección, inducción, formación y evaluación, que garanticen un clima laboral óptimo, a través de programas de bienestar y estímulos con miras a incrementar su productividad”.

OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones que estimulen el desempeño productivo y efectivo de los funcionarios, así como el clima laboral y su calidad de vida, a través de actividades que le generen motivación y fomenten su desarrollo integral. Esto atendiendo a las necesidades de bienestar e incentivos identificadas en la entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar necesidades de bienestar social e incentivos
2. Identificar actividades de bienestar social e incentivos que favorezcan la calidad de vida de los funcionarios.
3. Definir actividades que fomenten un clima laboral apropiado y un desarrollo integral de los funcionarios
4. Establecer cronograma de bienestar social e incentivos.
5. Implementar actividades de bienestar social e incentivos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los funcionarios.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 13. 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 de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

MIPG

**Modelo integrado
de Planeación y Gestión**



Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.

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 1083 de 2015, Título 10, 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... "

Decreto 612 del 2018, directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos.

Circular 001 del 2018, consejo para la gestión y el desempeño institucional.

MIPG

**Modelo integrado
de Planeación y Gestión**



ALCANCE

El presente plan de bienestar social e incentivos es creado en beneficio de todos los funcionarios de EMPDUTAMA S.A. E.S.P. 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.

METODOLOGÍA DEL PLAN DE INCENTIVOS

Plan de Incentivos Institucionales

Consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, y recompensar su desempeño.

El Plan Institucional de Incentivos 2019 se formulo con base a la normatividad vigente. Para su formulación y aprobación se desarrollo la siguiente metodología:

- **Identificación de necesidades:** Se identifican necesidades de bienestar social e incentivos para tenerlas en cuenta en el programa vigencia 2019.
- **Priorización de actividades:** Se establece las actividades de mayor impacto y se prefieren para su desarrollo.
- **Presupuesto:** A partir del rubro destinado para plan de bienestar e incentivos, se estudian los costos de las actividades priorizadas.
- **Programación:** Se establece el cronograma de ejecución.
- **Evaluación y seguimiento:** Se realiza evaluación y seguimiento a las actividades establecidas y a la satisfacción generada luego de su desarrollo.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Se acudió a los funcionarios para el proceso del diagnostico de las necesidades de bienestar social e incentivos, tomando como insumo la aplicación de encuestas a los funcionarios de la entidad y a partir de ello consolidar las necesidades reales de bienestar social e incentivos.

Anexo. 1. Encuestas Programa de Bienestar

Anexo 2. Informe de resultados Encuesta Programa de Bienestar.

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión

PRIORIZACIÓN

A partir del informe de resultados de la Encuesta de Bienestar, se establece las actividades de mayor impacto y se prefieren para su desarrollo. Se plantea un enfoque de actividades, eventos como:

 empoduitama SA ESP <small>escuela de bienestar</small>	
ACTIVIDAD	ACTIVIDAD
Celebración Cumpleaños compañeros del mes	Premiación Incentivos
Exámenes Médicos ocupacionales de ingreso y egreso y periodicos	Programa de Salud Cardiovascular
Dia de la Mujer	Programa de Detencion Temprana del cancer
Dia de San Jose	Celebracion del Aniversario de empoduitama
Dia del Agua	Programa de Salud Visual
Dia de la Secretaria	Realización de Ferias de Servicio (vivienda - salud seguros productos bancarios etc...).
Dia del Trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo asesoría - entrenamiento en primeros auxilios evacuaciones e incendios
Estilos de Vida y Trabajo saludable	Celebración Amor y Amistad
Rumboterapia	Charlas y Talleres a prepensionados
Almuerzo de Integracion	Programa de Salud visual
Jornadas Deportivas, Cultural y Lúdica	Fiesta Celebración Fin de año
Dia del Empleado Público	Celebracion de las Novenas de Navidad 2019



AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y ejecutar actividades de bienestar que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura.

ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE

Las diferentes costumbres que hacen parte de la persona influyen en sus estilos de vida y pueden impactar en el desempeño de trabajo, por esta razón este plan va enfocado a la generación de nuevos hábitos de vida saludable que permitan el bienestar integral del colaborador y un buen desempeño en su trabajo.

SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas 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 EMPODUITAMA S.A. E.S.P. El papel del encargado de la ejecución o desarrollo de las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Teniendo en cuenta lo manifestado por los encuestados de la Entidad y la priorización realizada, se coordinarán actividades como:

ACTIVIDADES DE ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL
Exámenes Médicos ocupacionales de ingreso y egreso y periodicos
Estilos de Vida y Trabajo saludable
Programa de Salud Cardiovascular
Programa de Salud Visual
Realización de Ferias de Servicio (vivienda - salud seguros productos bancarios etc...).
Seguridad y Salud en el Trabajo asesoría -entrenamiento en primeros auxilios evacuaciones e incendios

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio, laboral, familiar y social

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social. Teniendo en cuenta lo manifestado por los encuestados de la Entidad y la priorización realizada, se coordinarán actividades recreativas y deportivas:

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS
Jornadas Deportivas, Cultural y Lúdica. Participación en campeonatos inter-empresas y certámenes internos de baloncesto, futbol, bolos, programas de aeróbicos, gimnasio, Cursos de natación, etc.

ACTIVIDADES SOCIALES Y CULTURALES

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Teniendo en cuenta lo manifestado por los encuestados de la Entidad y la priorización realizada, se coordinarán actividades:

ACTIVIDADES SOCIALES Y CULTURALES
Cumpleaños del Mes
Día de la Mujer
Día de San Jose
Día del Agua
Día de la Secretaria
Día del Trabajo
Día del Empleado Público
Rumboterapia
Almuerzo de Integración
Celebracion del Aniversario de empoduitama
Celebración Amor y Amistad
Fiesta Celebración Fin de año
Celebracion de las Novenas de Navidad 2019



AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

PREPARACION DE PRE PENSIONADOS

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en este programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, 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.

Teniendo en cuenta lo manifestado por los encuestados de la Entidad y la priorización realizada, se coordinarán actividades como:

ACTIVIDADES PREPENSIONADOS

Charlas y Talleres a Pre pensionados . Conferencias sobre motivación y adaptación al cambio.

SALARIO EMOCIONAL

Este escenario, conocido como salario emocional Works & Life o conciliación de vida en el trabajo es un sistema de gestión que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los funcionarios que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

Actualmente se destacan los siguientes aspectos como salario emocional en EMPODUITAMA S.A. E.S.P. los cuales se mantendrán para conservar la calidad de vida laboral:

Día libre para los empleados el día de su cumpleaños:

- Se dará día libre el día de su cumpleaños.
- Si el funcionario cumple años fin de semana o en un día festivo, podrá tomar el día hábil después, de común acuerdo con el jefe inmediato.

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión

ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Se orientaran a reconocer los desempeños individuales del mejor funcionario de cada uno de los niveles jerárquicos y a los mejores equipos de trabajo.

Teniendo en cuenta lo manifestado por los encuestados de la Entidad y la priorización realizada, se coordinarán actividades como:

ESTIMULOS E INCENTIVOS
Premiación Incentivos.
Reconocimientos por escrito con copia a la historia laboral
Publicación en carteleras
Permisos remunerados

PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El presente plan de bienestar e incentivos se podrá modificar por requerimientos de la alta dirección, normativo, presupuestales o por solicitud de los entes de control.

El plan para la vigencia 2019 contempla la ejecución de 26 actividades, conforme a las necesidades de bienestar e incentivos identificadas.

9.1. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS EMPODUTAMA 2019						
Nº	FECHA	HORA	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A	PRESUPUESTO	RESPONSABLE
1	ULTMO DIA HABIL DE CADA MES	4:00 pm A 6:00pm	CELEBRACION CUMPLEAÑOS COMPAÑEROS DEL MES	TODOS LOS EMPEADOS	ENTIDAD	GESTION HUMAMA
2	ENERO9/DICIEMBRE	A CONVENIR	EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES DE INGRESO Y EGRESO Y PERIODICOS	TODOS LOS EMPLEASOS	EMPODUTAMA	GESTION HUMANA
3	8 DE MARZO	8:00 am A 10:00 am	DIA DE LA MUJER	MUJERES DE LA ENTIDAD	PROPIOS	PERSONAL MASCULINO
4	20 DE MARZO	8:00 am A 10:00 am	DIA DE SAN JOSE	HOMBRES DE LA ENTIDAD	PROPIOS	PERSONAL FEMENINO
5	22 DE MARZO	8:00 am A 6:00 pm	DIA DEL AGUA	USUARIOS	EMPODUTAMA	O. A SESORA DE PLANEACION/ALTA GERENCIA
6	26 DE ABRIL	8:00 am A 6:00 pm	DIA DE LA SECRETARIA	SECRETARIAS Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	EMPODUTAMA	GESTION HUMAMA
7	1 DE MAYO	8:00 am A 6:00 pm	DIA DEL TRABAJO	TODOS LOS EMPEADOS	EMPODUTAMA	GESTION HUMAMA
8	01 DE MAYO	8:00 am A 6:00 pm	ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE	TODOS LOS EMPEADOS	POSITIVA ARL	GESTION HUMANA
9	01 DE MAYO	8:00 am A 6:00 pm	RUMBOTERAPIA	TODOS LOS EMPLEADOS	POSITIVA ARL	GESTION HUMANA
10	01 DE MAYO	8:00 am A 6:00 pm	ALMUERZO DE INTEGRACION	TODOS LOS EMPLEADOS	EMPODUTAMA	ALTA GERENCIA
11	31 DE MAYO	2:00 pm A 6:00 pm	CHARLAS Y TALLERES A PREPENSIONADOS	PERSONAL MAYOR DE 55 AÑOS	EMPODUTAMA	GESTION HUMANA
12	7, 14, 21, 27 JUNIO	5:00 pm en adelante	JORNADAS DEPORTIVAS CULTURAL Y LUDICA	TODOS LOS EMPEADOS	EMPODUTAMA	GESTION HUMAMA
13	27 DE JUNIO	8:00 am A 6:00 pm	DIA DEL EMPLEADO PUBLICO	EMPLEADOS PUBLICOS	EMPODUTAMA	ALTA GERENCIA
14	27 DE JUNIO	8:00 am A 6:00 pm	PREMIACIÓN INCENTIVOS	EMPLEADOS PUBLICOS	EMPODUTAMA	ALTA GERENCIA
15		8:00 am A 6:00 pm	PROGRAMA DE SALUD CARDIOVASCULAR	TODOS LOS EMPLEADOS	MEDIMAS EPS	GESTION HUMAMA

CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS EMPODITAMA 2019

N°	FECHA	HORA	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A	PRESUPUESTO	RESPONSABLE
16	19 DE JULIO	8:00 am A 6:00 pm	PROGRAMA DE DETENCION TEMPRANA DEL CANCER	AFILIADOS	MEDIMAS EPS	GESTION HUMANA
17	16 DE AGOSTO	12:00 am A 6:00 pm	CELEBRACION DEL ANIVERSARIO DE EMPODITAMA	TODOS LOS EMPLEAÑOS	EMPODITAMA	ALTA GERENCIA
18		8:00 am A 6:00 pm	PROGRAMA DE SALUD VISUAL	AFILIADOS SEGÚN EPS	EPSs	GESTION HUMANA
19	20 DE SEPTIEMBRE	8:00 am A 6:00 pm	REALIZACIÓN DE FERIAS DE SERVICIO (VIVIENDA - SALUD SEGUROS PRODUCTOS BANCARIOS ETC...).	TODOS LOS EMPLEADOS	FONDOS DE VIVIENDA, BANCO, EPS ARL, FONDO DE PENSIONES	GESTION HUMANA
20	27 DE NOVIEMBRE	2:00pm A 6:00 pm	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ASESORÍA Y ASISTENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES NORMATIVIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ENTRENAMIENTO EN PRIMEROS AUXILIOS EVACUACIONES E INCENDIOS	TODOS LOS EMPLEAOS	EMPODITAMA	GESTION HUMANA
21	A CONVENIR EN SEPTIEMBRE	4:00 pm A 6:00pm	CELEBRACIÓN AMOR Y AMISTAD	TODOS LOS EMPLEADOS	PROPIOS	GESTION HUMANA



CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS EMPODUITAMA 2019

Nº	FECHA	HORA	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A	PRESUPUESTO	RESPONSABLE
22	25 DE OCTUBRE	2:00 pm A 6:00 pm	CHARLAS Y TALLERES A PREPENSIONADOS	PERSONAL MAYOR DE 55 AÑOS	EMPODUITAMA	GESTION HUMANA
23		8:00 am A 6:00 pm	PROGRAMA DE SALUD VISUAL	AFILIADOS	MEDIMASEPS	GESTION HUMANA
24		8:00 am A 6:00 pm	PROGRAMA DE SALUD VISUAL	AFILIADOS	MEDIMASEPS	GESTION HUMANA
25		12 m en adelante	FIESTA CELEBRACION FIN DE AÑO	TODOS LOS EMPLEADOS	EMPODUITAMA	ALTA GERENCIA
26	16 DE DICIEMBRE AL 23	5:00 en adelante	CELEBRACION DE LAS NOVENAS DE NAVIDAD 2019	TODOS LOS EMPLEADOS	EMPODUITAMA /EMPLEADOS	GESTION HUMANA

PRESUPUESTO

El Plan de Incentivos institucionales tiene destinado un rubro dentro del presupuesto del 2019 y es de \$51.000.000.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación y seguimiento busca el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos, para ello se realizarán informes que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma, se realizará el reporte de los asistentes a las actividades establecidas, permitiendo llevar estadísticas del índice de participación, y registros fotográficos de las actividades implementadas.

LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN

1. Cualquier cambio al cronograma deberá ser aprobado por el comité institucional de gestión y desempeño.
2. Se hará seguimiento a las actividades en los 10 días calendario después de cada trimestre.
3. El profesional especializado de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente.

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión



RIESGOS

- Incumplimiento del cronograma de actividades
- Desconocimiento de los roles de los actores del plan.

SOCIALIZACIÓN

El presente Plan de Incentivos Institucionales será socializado a funcionarios y usuarios de EMPODUITAMA S.A. E.S.P y publicado en la página web de la entidad.

ANEXOS

- **Encuesta**
- **Informe**
- **Cronograma de Actividades.**

Versión 1- Copia controlada: La versión de este documento reposa en el SIG de la entidad 31-01-2019-Si el documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión



empoditama S.A. ESP

empoducto acortado

