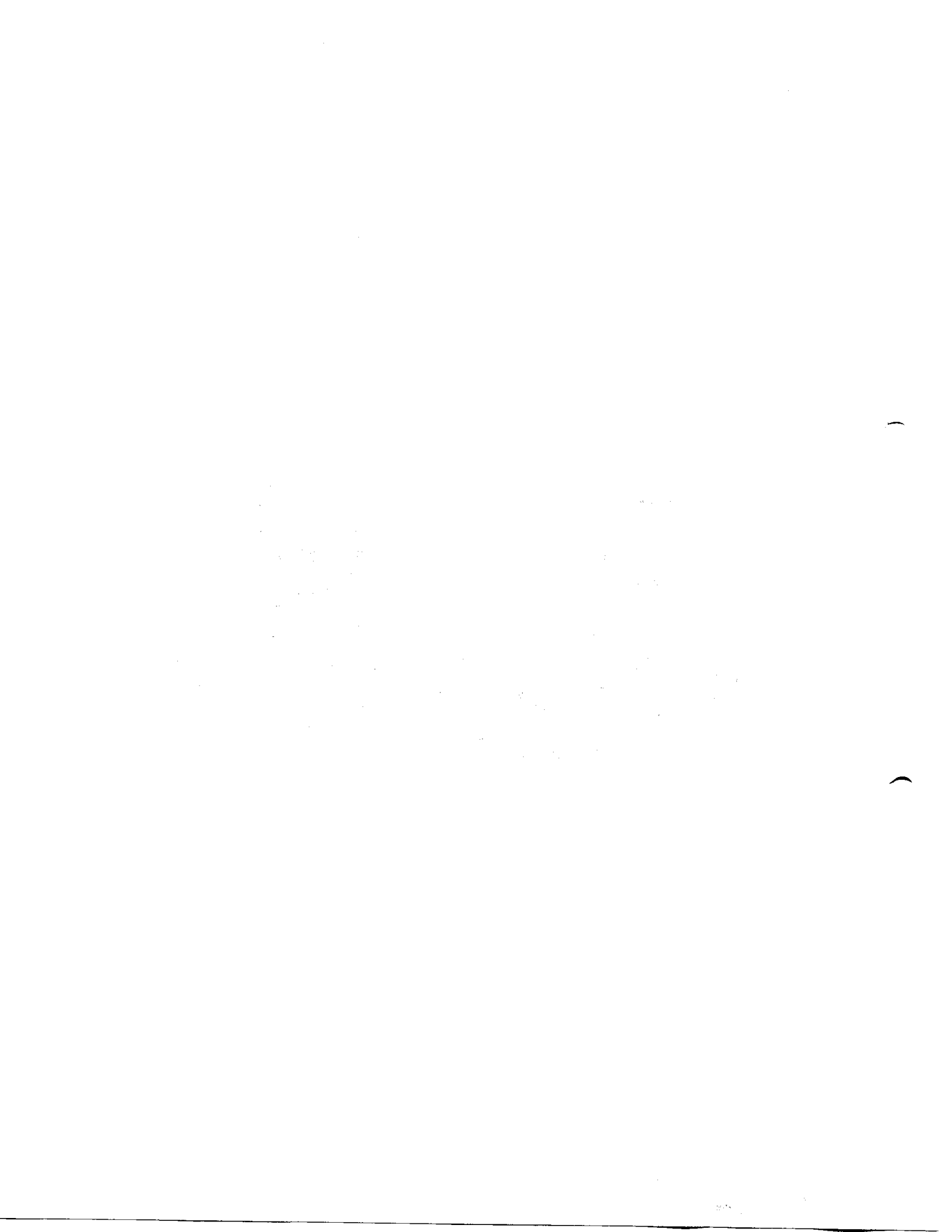


PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.

Calle 10 N° 10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.
e- mail: esp@launion-antioquia.gov.co
Sitio web: www.launionsaesp.com.co
¡Más cerca de ti y de tu hogar!



INTRODUCCIÓN

El plan de Bienestar e incentivos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.** busca suplir las necesidades y posibilidades los empleados, ya que ellos son parte fundamental y sustancial en nuestra entidad. Es por ello, que este plan es parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la Entidad.

LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P. cuenta con __ empleados de libre nombramiento remoción __ trabajadores oficiales.

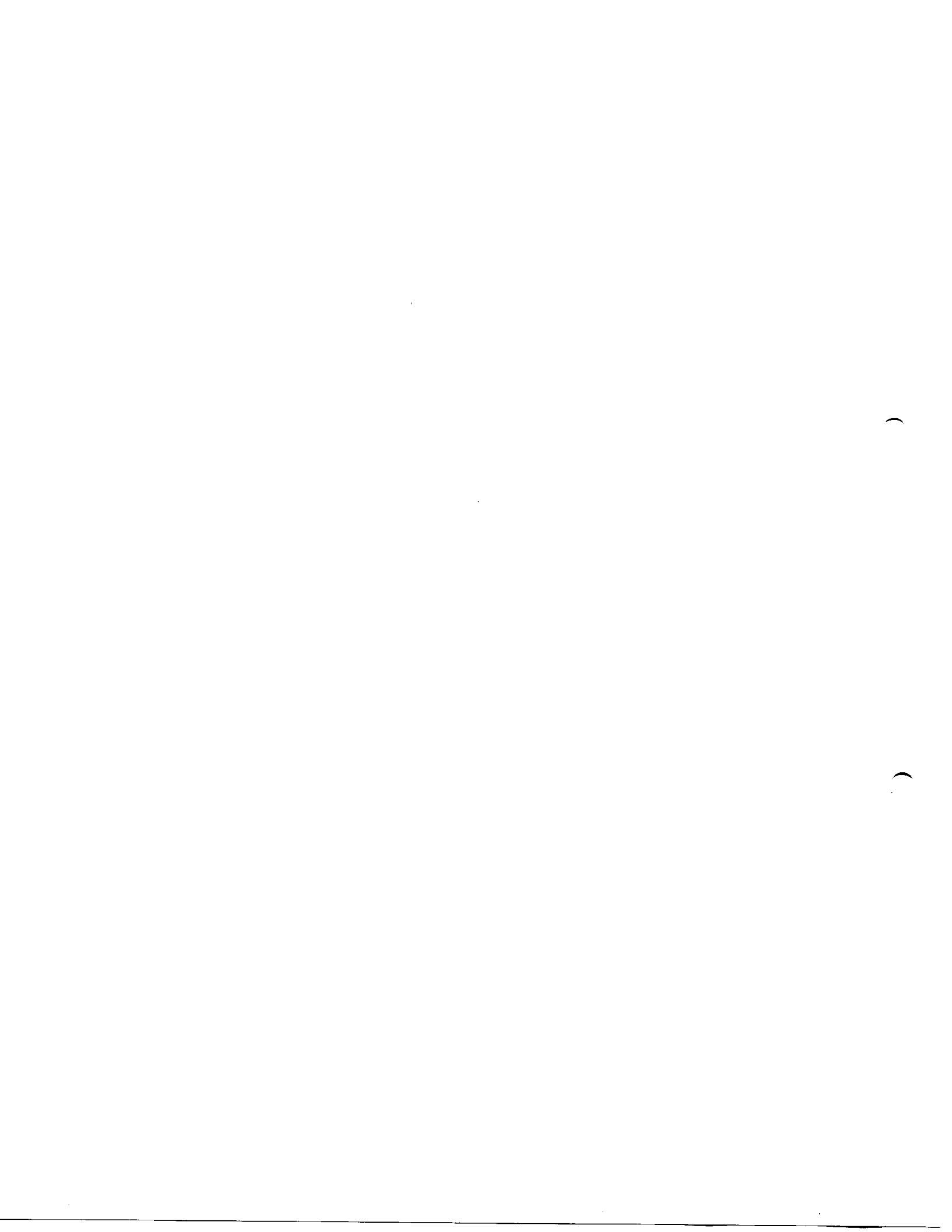
Teniendo en cuenta que el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 establece que *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.”*

Que **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.** tiene vinculados empleados oficiales que poseen derechos adquiridos y reconocidos mediante convención colectiva, el cual la Gerencia esta llamada a integrar en aras de articular un plan para todos los servidores de la Entidad.

Se formula el presente plan de incentivos institucional teniendo en cuenta el resultado de la encuesta diagnostico de necesidades programa de bienestar social y plan de incentivos; se describen los incentivos y los requisitos para acceder a ellos, adicionalmente se establecen las actividades recreativas que se desarrollan en la vigencia del presente plan.

Lo anterior con el objetivo de estimular el bienestar social laboral, mejorar la eficiencia y la eficacia en el desarrollo de las actividades en la empresa, contribuir al desarrollo personal y profesional de las personas que trabajan para **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.** en las modalidades de vinculación laboral trabajadores de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales.

Es importante resaltar que el presente plan de incentivos institucionales tiene como finalidad mejorar el sentido de pertenencia por la empresa y reconocer el desempeño laboral y personal de los trabajadores.



GENERALIDADES INSTITUCIONALES

MISIÓN

La Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. presta a los usuarios los servicios públicos de Acueducto, Alcantarillado, Aseo y servicios complementarios, con compromiso, calidad, cobertura, eficiencia, eficacia, transparencia en el régimen tarifario y continuidad en la prestación del servicio, con especial protección y cuidado del medio ambiente, garantizando con lo anterior el crecimiento y rentabilidad de la empresa, con el fin de continuar beneficiando a los usuarios y la comunidad en general de La Unión Antioquia.

VISIÓN

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios La Unión S.A. E.S.P., será en diciembre de 2022 líder a nivel regional por la calidad en la prestación de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado, aseo y servicios complementarios, orientada con criterios empresariales, económicos y sociales contribuyendo al mejoramiento esencial del medio ambiente y de la calidad de vida de los habitantes del municipio de La Unión y la región.

POLITICA DE CALIDAD

LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE LA UNIÓN S.A. E.S.P. Está orientada a la satisfacción oportuna de las necesidades de manejo, y distribución de agua potable, alcantarillado, saneamiento básico, aseo, recolección de residuos sólidos y servicios complementarios; cumpliendo con la normatividad legal, fundamentados en la competencia de nuestros funcionarios y empleados en su capacidad para responder oportunamente a las necesidades.

OBJETIVOS DE CALIDAD

- Mejorar continuamente el nivel de satisfacción del cliente y usuarios de nuestros servicios, buscando la oportuna atención y respuesta a sus necesidades.
- Incrementar la competencia del personal para cumplir con las expectativas de los clientes, usuarios y la empresa.
- Prestar oportunamente los servicios cumpliendo con los requisitos de la ley,

desarrollando alternativas para la ampliación de la cobertura que permita satisfacer la demanda de la población actual y futura.

- Implementar planes y programas efectivos que contribuyan al manejo y conservación del medio ambiente.
- Estar en continuo mejoramiento de los procesos de la empresa.
- Buscar el mejoramiento en los procesos a través de medios tecnológicos, aprovechando los avances en esta materia.

CONTEXTO GESTION HUMANA

Con el 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 incentivos como plan estratégico de talento humano.

En este marco la Empresa De Servicios Públicos La Unión 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.

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

POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN 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 optimo, a través de programas de bienestar y estímulos con miras a incrementar su productividad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las estrategias y condiciones del talento humano en **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.**; para contribuir a su bienestar y motivación, calidad de vida laboral, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional que fomente el plan estratégico de talento humano, la cual genera experiencias, integración y aprendizaje.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Valorar el compromiso y entrega de los trabajadores en las actividades laborales desarrolladas para **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.**
- Fortalecer el trabajo en equipo e incentivar el sentido de pertenencia de los trabajadores por **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.**
- Contribuir al desarrollo de los 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 de la entidad.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulo, 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.

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 al 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 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, 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 de 2018

Directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos.

Circular 001 del 2018

Consejo para la gestión y el desempeño institucional.

BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

Se entiende por incentivo todo estímulo para los trabajadores, generado por la entidad, el cual, al satisfacer una necesidad de los trabajadores, fortalece:

- El compromiso y entrega de los trabajadores hacia la empresa.
- El desarrollo de las actividades.
- Las relaciones intralaborales en la empresa.
- Mejora el trabajo en equipo.

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, programas de aeróbicos, gimnasio, 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 del hombre
Rumba terapia
Celebración del aniversario de la E.S.P.
Celebración de amor y amistad
Fiesta de fin de año.

ÁREA 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 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 trabajadores 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 o conciliación 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 personal 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 **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.** los cuales se mantendrán para conservar la calidad de vida laboral.

ACTIVIDADES SALARIO EMOCIONAL

Día de la familia (Tendrá derechos los trabajadores con un año superior de servicio)
--

Planes de formación

Día de la mascota

Día de los hijos

ESTIMULOS E INCENTIVOS

Se orientarán 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
Permisos remunerados
Publicación en carteleras

PROGRAMA 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 2021 contempla la ejecución de diferentes actividades, conforme a las necesidades de bienestar e incentivos identificadas.

PRESUPUESTO

El plan de incentivos institucionales tiene destinados un rubro dentro del presupuesto como Plan estratégico del talento humano para el año 2021 por un valor de **VEINTI NUEVE MILLONES DE PESOS (\$29.000.000)**

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación y seguimiento busca el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos, para ellos 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 director administrativo, financiero y contable y el apoyo administrativo: SGSST deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente.

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 todos los funcionarios de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.**


CARMEN JUDITH VALENCIA MORENO
Gerente general

Proyecto: Johana Arenas Quirama – Apoyo administrativo: SGSST