

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

**EMPRESA DE SERVICIOS
PÚBLICOS DE COTA EMSERCOTA
S.A. E.S.P**

VIGENCIA 2026

INTRODUCCIÓN

Los programas de bienestar social deben organizarse 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, permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que presta la entidad; para nuestro caso, la Empresa de Servicios Públicos de Cota EMSERCOTA S.A. E.S.P.

El Concepto 199221 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública señala que los programas de Bienestar Social están dirigidos a materializar las estrategias de desarrollo institucional y las políticas del Gobierno Nacional. Por esta razón, en armonía con los principios de racionalización del gasto público, se encuentran delimitados a las áreas específicamente establecidas por la ley.

El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Este concepto trasciende la salud física y la ausencia de enfermedades, abarcando también el bienestar emocional que permite a las personas sentir que su labor se desarrolla dentro de una cultura organizacional que promueve la felicidad y el desarrollo personal.

El Talento Humano se consolida como el eje central para el cumplimiento del propósito institucional. En consecuencia, EMSERCOTA S.A. E.S.P. se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales con el fin de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas y culturales de sus colaboradores, fomentando habilidades en entornos saludables que generen reconocimiento a su valiosa labor.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está encaminado al logro de las metas institucionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral, y el incremento de los niveles de productividad, todo ello enmarcado en la estrategia de transformación cultural que la Empresa tiene prevista.

1. OBJETIVO GENERAL

Como objetivo principal se busca promover y crear condiciones laborales que busquen el mejoramiento constante en pro de mejorar la comunicación y el clima organizacional en EMSERCOTA S.A. ESP; mediante actividades que impliquen una adecuada utilización del tiempo libre.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos, tendientes a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de actividades participativas de promoción y prevención que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa, negociación y manejo de conflicto.
- Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, así como que favorezcan la integración del personal recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.

2. ALCANCE

A través de las acciones y actividades formuladas, se busca contribuir en la generación de escenarios de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida laboral, desarrollando estilos de vida saludable, la participación y el fortalecimiento del vínculo emocional y afectivo del servidor público y su núcleo familiar.

3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar todos los servidores públicos y trabajadores oficiales de EMSERCOTA S.A. E.S.P., así como sus núcleos familiares, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Los grupos familiares se verán beneficiados tanto de manera directa, a través de actividades que promuevan la integración y el bienestar colectivo, como de manera indirecta, mediante los incentivos que los colaboradores recibirán con el desarrollo del presente plan. Estos incentivos contribuirán, entre otros aspectos, a mejorar la calidad de vida y a disponer de mayor tiempo para el disfrute y fortalecimiento de los vínculos familiares.

4. RESPONSABLES

La elaboración, desarrollo, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, estará a cargo de la Profesional Universitario Administrativo.

5. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Emsercota S.A. E.S.P es una entidad compuesta por cincuenta y cuatro (54) funcionarios entre servidores públicos y trabajadores oficiales, al entendido que el alcance del Plan de Bienestar Social e Incentivos del año 2026, está dirigido a los

funcionarios de la entidad y sus familias tal como lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

7. PERFIL DEMOGRÁFICO

- Edades: Los funcionarios de EMSERCOTA S.A. E.S.P es una población que oscila en su mayoría, entre las edades de 20 a 69 años de edad.
- Género: Se puede establecer que la planta de personal de EMSERCOTA S.A. E.S.P está integrada en su mayoría por hombres (72,72%).



- Estado Civil: De acuerdo con el análisis del estado civil del grupo poblacional, objeto de estudio, los funcionarios en su mayoría tienen pareja o están casados.

estado civil	Total
Casado	13
Separado	2
Soltero	13
Union Libre	24
Viudo	3

- Hijos: Se determinó que los funcionarios de Emsercota S.A. E.S.P tienen hijos.
- Clima organizacional: De acuerdo con la medición del clima organizacional se puede evidenciar que se requiere:

- Mejorar y estar atentos al manejo de la comunicación, a fin de desarrollar las actividades en un ambiente de entendimiento, armonía, claridad y efectividad.
- Es bueno tener en cuenta la importancia del cumplimiento de los compromisos que se deriven de las reuniones y comités.
- Continuar ejecutando las actividades de bienestar social con oportunidad y calidad, logrando cumplir el impacto esperado.
- Se sugiere realizar evaluación de distribución de cargas de trabajo.

- Programar la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial correspondiente a la vigencia 2026.

f. Resultados evaluación riesgo psicosocial:

Con fundamento en la Resolución N° 2764 de 2022 "Por la cual se Adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la Población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones"; para dar cumplimiento a la Resolución 2764 de 2022, en las vigencias 2023 contrató una profesional en Psicología para realizar el seguimiento, identificación, evaluación y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial presentes en los funcionarios.

7.4.2. Dominios y dimensiones forma B- detalle cuantitativo

Tabla 7. Dominios y dimensiones forma B

DOMINIO	FORMA	DIMENSIONES	BENEFICIOS AL PERSONAL		RIESGO AL PERSONAL		RIESGO AL MEDIO		RIESGO AL TURISMO			
			N.	Porcentaje	N.	Porcentaje	N.	Porcentaje	N.	Porcentaje		
Dominio 1. Ambiente laboral	Forma B	Características del trabajo	28,0%	7	8,0%	2	28,0%	7	20,0%	5	16,0%	4
		Relaciones laborales entre el trabajador	16,0%	4	12,0%	3	28,0%	7	16,0%	4	28,0%	7
		Relaciones entre trabajadores del mismo equipo	40,0%	10	32,0%	8	56,0%	14	24,0%	6	8,0%	2
		Orientación de rol	40,0%	10	32,0%	8	28,0%	7	22,0%	5	8,0%	2
		Capacitación	60,0%	15	38,0%	10	8,0%	2	8,0%	2	8,0%	2
		Participación y manejo del cambio	16,0%	4	16,0%	4	16,0%	4	32,0%	8	0,0%	0
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades e competencias	24,0%	6	24,0%	6	8,0%	2	36,0%	9	8,0%	2
		Control y autorrealización sobre el trabajo	40,0%	10	32,0%	8	32,0%	8	4,0%	1	4,0%	1
		Demandas ambientales y de salud en el trabajo	4,0%	1	4,0%	1	32,0%	8	32,0%	8	4,0%	1
		Demandas emocionales	16,2%	4	40,1%	10	38,3%	9	13,6%	3	9,1%	2

 <p>EMSERCOTA</p>	<p>INFORME EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</p>								<p>Elaborado por</p>  <p>CONSULTEC</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

<p><i>Recompensas</i></p>	Demandas cuantitativas	32,0%	8	32,0%	8	12,0%	3	12,0%	3	12,0%	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	12,0%	3	12,0%	3	12,0%	3	6,0%	1	6,0%	0
	Demandas de carga mental	32,0%	8	36,0%	9	24,0%	6	8,0%	2	0,0%	0
	Demandas de la jornada de trabajo	24,0%	6	36,0%	9	24,0%	6	12,0%	3	4,0%	1
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	88,0%	22	0,0%	0	4,0%	1	8,0%	2	0,0%	0
	Reconocimiento y compensación	24,0%	6	40,0%	10	20,0%	5	12,0%	3	4,0%	1

Con base en lo anterior; se requiere realizar la aplicación de batería de riesgo psicosocial y la aplicación de la evaluación de clima laboral.

7.1 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

- Teniendo en cuenta las edades, se requiere programar actividades que atiendan las expectativas de bienestar de este grupo poblacional.
- Se debe fortalecer el plan de bienestar institucional e incentivos.
- De igual forma, se debe aumentar los niveles de motivación y participación en las actividades que se programan.
- Mejorar el ambiente de trabajo en equipo, necesario para facilitar el cumplimiento de las metas propuestas.
- Partiendo de que la mayoría tiene pareja e hijos, es pertinente proyectar más tiempo para que los funcionarios puedan compartir en familia.

8. AREAS DE INTERVENCIÓN

Partiendo de la identificación de las necesidades que afectan el bienestar de los funcionarios de Emsercota S.A. E.S.P, se elabora el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos dirigido a brindar una atención más completa que abarque diferentes áreas.

8.1 Área de calidad de vida laboral: En esta área se da alcance a un ambiente de trabajo seguro, en condiciones óptimas para el desarrollo de las funciones y el logro de las metas.

8.2 Área de convivencia institucional: Dentro de esta área, se contempla abarcar los componentes de Clima Laboral y Cultura Organizacional basados en buenas relaciones entre las personas.

8.3 Área de incentivos: Como incentivos se ha determinado un grupo de actividades que generen en los funcionarios un mayor nivel de motivación por medio de estímulos establecidos en la Ley, así como otros estímulos propuestos de acuerdo a las posibilidades de Emsercota.

MATRIZ DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2026

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	COMPROMISO	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	EVIDENCIA	SEGUIMIENTO TRIMESTRAL
DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES (Actividades físicas que permitan el beneficio de recreación y deportes fomentando así mismo la calidad de vida, el auto cuidado y aprovechamiento del tiempo libre)	Actividad de celebración cada semestre para los funcionarios y sus familias (Día en familia 1er semestre).	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Primer semestre vigencia 2026	Plan de Bienestar e Incentivos	
	Compensatorios días del cumpleaños de cada funcionario	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Cuando sea otorgado el compensatorio a cada funcionario durante la vigencia 2026	Acto administrativo y Plan de bienestar e incentivos	
	Jornada de aeróbicos una (01) vez en la vigencia 2026	Subgerencia Corporativa y Profesional	Vigencia 2026	Plan de bienestar e incentivos	

		Universitaria Administrativa			
	Caminata Ecológica una (01) vez en la vigencia 2026	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Vigencia 2026	Acto administrativo y Plan de bienestar e incentivos	
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Seguimiento del Plan de trabajo del SG-SST	Subgerencia Corporativa y Profesional SST	Vigencia 2026 de acuerdo al plan de trabajo del SG-SST.	Cumplimiento de plan de trabajo del SG-SST	
	Exámenes médicos complementarios (citología y paraclínicos)	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Vigencia 2026	Plan de bienestar e incentivos	
	Campañas de apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio laboral	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Vigencia 2026	Matriz de seguimiento al Plan Institucional de Capacitaciones	
MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL	Se realizará medición semestral del clima laboral	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Junio y Diciembre 2026	Informe semestral de la evaluación del Clima Laboral	
	Evaluar el riesgo psicosocial	Subgerencia Corporativa y Profesional SST	Septiembre 2026	Plan de bienestar e incentivos	
PROMOVER LA ADAPTACIÓN LABORAL	Realizar capacitación y acompañamiento en temas de Inducción y re inducción	Subgerencia Corporativa y Profesional SST	Febrero de 2026	Matriz de seguimiento al Plan Institucional de Capacitaciones	
GENERAR UNA CULTURA ORGANIZACIÓN QUE BRINDE IDENTIDAD CON LA ENTIDAD	Cumplir con la implementación del Plan Institucional de Capacitaciones y el Plan de bienestar e incentivos	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Vigencia 2026	Matriz de seguimiento al Plan Institucional de Capacitaciones	
CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	27/06/2026 Celebración 26/06/2026	Plan de bienestar e incentivos	

	servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.				
	Celebración dia de la mujer: Brindar un incentivo que reconozca la importancia fundamental que tiene la mujer en nuestra sociedad.	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	09/03/2026	Plan de bienestar e incentivos	
	Celebración dia del hombre: Brindar un incentivo que reconozca la importancia en nuestra sociedad.	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	19/03/2026	Plan de bienestar e incentivos	
	Celebración de fin de año: Brindar un espacio de esparcimiento y convivencia que permita fortalecer el clima laboral y sirva como salario emocional por las labores realizadas durante el año 2026.	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Diciembre de 2026	Plan de bienestar e incentivos	
	Entrega de aguinaldo navideño hijos (0 meses a 13 años y 11 meses) servidores públicos y trabajadores oficiales	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Diciembre de 2025	Plan de bienestar e incentivos	
	Entrega de ancheta en calidad de reconocimiento	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Diciembre de 2025	Plan de bienestar e incentivos	
Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Verificar el pago mensual y los indicadores propuestos para ese fin	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitaria Administrativa	Semestralmente	Carpetas de Comprobantes de pago 2026	
Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión estratégica y	Auditorías y procesos de evaluación de desempeño:	Líderes de procesos.	Cronograma de auditorías. Evaluaciones semestrales	Formatos de evaluación de desempeño	

operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.

10. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral, las entidades podrán contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán establecer convenios especiales:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Alcaldía Municipal de Cota
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

11. PRESUPUESTO

El plan de Bienestar, estímulos e incentivos será financiado a través del rubro 2.1.2.02.009.1.92913.9605 Servicios de educación para la formación y el trabajo por valor de Treinta y Cinco Millones de Pesos m/cte (\$35.000.000) en el presupuesto de la Empresa De Servicios Públicos EMSERCOTA S.A. ESP para el año 2026 con las siguientes condiciones:

- En las actividades no se podrán cubrir gastos por consumos de bebidas alcohólicas.
- No modifica el régimen salarial de los trabajadores de EMSERCOTA S.A. ESP.
- No constituye prestaciones extralegales.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y control del presente plan se realizará de manera conjunta con la encuesta y análisis de "Clima Laboral" y la evaluación de "Riesgo Psicosocial", donde se incluirá un segmento específico dedicado para este fin. Así mismo, el

monitoreo de cada actividad propuesta servirá como insumo para evaluar el cumplimiento de los objetivos del presente Plan.

El análisis de los resultados obtenidos servirá como base para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la siguiente vigencia, garantizando así un proceso de mejora continua que responda a las necesidades reales de los colaboradores y sus familias.



AIDA PARDO CARRILLO
Subgerente Corporativo



ANDRÉS FELIPE RINCÓN DAMIÁN
Gerente

FUNCIONARIO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA
PROYECTÓ	Adriana Milena Córdoba Cano- Profesional Universitario- Administrativo- EMSERCOTA S.A E.S.P	
REVISÓ	Sandra Lorena Mondragón H- Jefe de Oficina de Control Interno- – EMSERCOTA S.A E.S.P.	