

## **PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

---

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR  
EMPUMELGAR E.S.P.**

**VIGENCIA 2026**



## **1. INTRODUCCIÓN**

---

El Plan de estímulos e Incentivos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., está construido de acuerdo a las necesidades identificadas por los servidores públicos 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.

El presente plan, el cual va dirigido a los trabajadores oficiales y empleados 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.

La empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., se encuentra comprometida con el bienestar de los trabajadores, motivo por el cual establece un plan de estímulos e incentivos para el año 2026, según lo establecido en el decreto 1083/2015.



## **2. OBJETIVO GENERAL**

Establecer un Plan de Bienestar Social e Incentivos que permita mantener y mejorar las condiciones que incrementen la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los trabajadores oficiales y empleados públicos, fortaleciendo así el desempeño de sus labores, mejorando su calidad de vida, apuntando al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional.

## **3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenecía y compromiso institucional en los equipos de trabajo.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación asertiva entre trabajadores oficiales y empleados públicos.
- Estimular en todas las dependencias, la participación y consolidación del bienestar institucional, colectivo e individual.

## **4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

El Programa de estímulos e incentivos establecido para la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., se lleva a cabo con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y comprenderá las siguientes actividades:

- a. Actividades deportivas.
- b. Actividades de recreación y entretenimiento.
- c. Actividades artísticas y culturales.
- d. Promoción y prevención de la salud.
- e. Capacitación informal.
- f. Preparación pre-pensionados.
- g. Estímulos e incentivos.
- h. Calidad de vida laboral.
- i. Intervención a la Medición del clima laboral.
- j. Fortalecer el trabajo en equipo.



## **5. DIAGNOSTICO DE LA NECESIDAD**

Se realizaron mesas de trabajo con los diferentes directivos, y el personal asignado de cada una de las áreas, donde se determinó el cumplimiento del decreto ley 1567 de 1968, por medio del cual se establecen los programas de bienestar social y los programas de incentivos que ejecutan las entidades, se pondrá en funcionamiento, el sistema de estímulos para los empleados. Con este equipo se hizo una lluvia de ideas y se determinó entre otros, llevar a cabo las siguientes actividades, celebración cumpleaños del mes, día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, conmemoración día del servidor público, medición clima laboral, empleado del mes, celebración día del niño, semana de la salud, día nacional de la familia, cumpleaños Empumelgar, día del amor y la amistad, día dulce de los niños y niñas, conmemoración a la antigüedad, novenas navideñas y evento fin de año.

En el artículo 19 del citado decreto, establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Lo anterior con el fin de crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

## **6. BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los trabajadores oficiales y empleados públicos de la entidad. Para las actividades del programa de incentivos serán beneficiarios los trabajadores, incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018.

## **7. RESPONSABLE**

Dentro de las funciones que tienen el área de Gestión de Talento Humano, está la de ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral, con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

## **8. INTERVENCIÓN**

### **8.1 Protección 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 gestionando los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios.



## **8.2 Seguridad social integral**

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.

## **8.3 Calidad de vida laboral**

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

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

## **8.4 Clima laboral**

El clima laboral se refiere a la forma como los trabajadores oficiales y empleados públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el numeral 75.1 del artículo 75 del Decreto 1227 de 2005 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada 2 años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención las cuales se llevarán a cabo el presente año. Para lo cual la empresa de servicios públicos de melgar Empumelgar e.s.p., establecerá actividades que permitan el trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo.

## **8.5 Preparación 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 Decreto Ley 1227 de 2005, Artículo 75 numeral 3.

## **8.6 Convivencia institucional**

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.



De ahí que se organiza campeonatos, concursos y demás actividades lúdicas que permitan a los trabajadores oficiales y empleados públicos integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como los demás equipos de trabajo de la entidad; se coordinara con las diferentes entidades oficiales que presten apoyo para realizar actividades culturales y se enviara comunicados de las fechas de cumpleaños

### **8.7 Riesgo psicosocial**

Son las interacciones entre los trabajadores oficiales y empleados públicos, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Por lo que se crearán estrategias para disminuir el estrés causado por las actividades laborales, velando por la salud mental de los colaboradores.

### **8.8 Incentivos**

El estímulo tiene como objetivo motivar a los mejores trabajadores oficiales 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 trabajadores en niveles de excelencia.

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño de los trabajadores, entregando reconocimientos especiales como por ejemplo menciones de honor y reconociendo a los mejores equipos de trabajo a través de la página WEB y correo institucional.

## **9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

El seguimiento se realizará de conformidad con el cronograma de actividades. Se tendrá el formato de "Encuesta de Satisfacción" el cual tiene como objeto indagar la satisfacción en cada una de las actividades realizadas por el equipo de Gestión del Talento Humano, con relación a actividades recreativas y deportivas, artísticas y culturales, celebraciones, conferencias, entre otros.



## 10. CRONOGRAMA

### CRONOGRAMA EMPUMELGAR - ESTIMULOS E INCENTIVOS 2026

| Mes                                                 | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
|-----------------------------------------------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Celebracion cumpleaños del mes                      |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Exaltacion empleado del mes                         |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Celebracion día de la Mujer                         |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Celebracion día del Hombre                          |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Celebracio día del niño                             |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Semana de la salud y el bienestar                   |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Día nacional de la familia                          |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Celebracion día de la madre                         |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Celebracion día del padre                           |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Conmemoración día del servidor publico              |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Actividad artística y cultural festival San Pedrino |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Celebración cumpleaños de Empumelgar                |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Medicion clima laboral                              |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Celebracion día del amor y la amistad               |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Día dulce de los niños y niñas                      |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Conmemoración a la antigüedad                       |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Novenas navideñas                                   |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Evento empresarial fin de año                       |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |

Proyectó: Mary Alejandra Ladino Llanos – Profesional de Apoyo a la Gestión Administrativa – 13/01/2026

Reviso: Óscar Fernando Sánchez Rojas - Director Administrativo y Financiero -13 /01/2026

Reviso: Youkelcys Armenta Cuéllar- Director Oficina Jurídica - 13/01/2026

Código: GD-F003

Versión: 04

Vigente desde: 29/09/2020

Página 7 de 9

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR.

NIT. 809.001.720-4 PBX (8) 2454333 – 2457702 – 2450256

Email. serviciospublicos@melgar-tolima.gov.co

Carrera 23 No. 5 – 42 Centro Empresarial San Francisco de Asís



CO20/962285



**RESOLUCIÓN No. 006**  
**(13 DE ENERO DE 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR –  
EMPUMELGAR E.S.P PARA LA VIGENCIA 2026"**

**"EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR  
EMPUMELGAR E.S.P"**

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias y las otorgadas por la Junta Directiva y en especial las conferidas en los Acuerdos No. 005 del 31 de marzo de 2016, No. 004 del 20 de diciembre de 2017 y demás normas reglamentarias, y

**CONSIDERANDO**

Que, dentro de las políticas del desarrollo administrativo, en concordancia con los planes institucionales de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – Empumelgar E.S.P, se contempla la gestión del Talento Humano como uno de los pilares que contribuye al cumplimiento de objetivos institucionales.

Que el 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"* en su Artículo 16, literal e), establece como uno de los componentes de Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el Artículo 18 del mismo Decreto Ley 1567 de 1998, establece que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que ejecuten las entidades, se pondrán en funcionamiento, el sistema de estímulos para los empleados.

Que el Artículo 19 del citado Decreto, establece que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en el mismo, están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Que el plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

Que el programa de bienestar social permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Que el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, se fundamenta en los lineamientos de la entidad; contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento del clima laboral fomentando una cultura de servicio.

Que para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – Empumelgar E.S.P se formuló el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los trabajadores oficiales y empleados públicos de la entidad para la vigencia 2026.



Que, en mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – Empumelgar E.S.P para la vigencia 2026, el cual se encuentra anexo a la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

**PARAGRAFO PRIMERO:** EL Plan de Bienestar Social e Incentivos, será financiado a través del rubro establecido para este fin y se ejecutará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

**ARTICULO SEGUNDO:** El Plan de Bienestar e Incentivos de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – Empumelgar E.S.P, será ejecutado por la Dirección Administrativa y Financiera, en cumplimiento a las políticas de Talento Humano en el marco de la plataforma estratégica y las políticas de operación institucional de la empresa y el proceso de Gestión Recurso Humano establecido en el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa como las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

**ARTICULO TERCERO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

### COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Melgar - Tolima, a los trece (13) días del mes de enero del año dos mil veintiséis (2026).



**GUSTAVO ALBERTO FABRIZIO ARMANDO VALENCIA BERNAL**  
**GERENTE**  
**EMPUMELGAR E.S.P**

Proyectó: Youkelcys Armenta Cuéllar - Director Oficina Asesor Jurídico - 13/01/2026

Revisó: Oscar Fernando Sánchez Rojas - Director Administrativo y Financiero - 13/01/2026

Revisó: Mary Alejandra Ladino Llanos - Profesional de Apoyo a la Gestión Administrativa - 13/01/2026



