	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	PA-GT-05
		Version : 03-12-14
		Página : 1 de 10

**PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS  
TRABAJADORES DE EMDUPAR S.A. E.S.P.**

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE  
VALLEDUPAR “EMDUPAR S.A. E.S.P.”**

**DIVISIÓN DE TALENTO HUMANO  
DICIEMBRE 2014**

**DR. LAUDELINO USTARIZ MEJÍA**  
**JEFE DIVISIÓN DE TALENTO HUMANO**

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág
1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. MARCO LEGAL	7
4. LINEAMIENTOS GENERALES	8
4.1. OBJETIVOS	8
4.2. DEFINICIONES	8
4.3. ALCANCE	8
4.4. BENEFICIARIOS	9
5. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	10

## 1. INTRODUCCIÓN

Para La Empresa de Servicios Público de Valledupar “Emdupar S.A. E.S.P.”, es de vital importancia generar ambientes de trabajo bajo condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad y participación de sus trabajadores, por esta razón el siguiente Plan de Incentivos tiene como propósito reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores trabadores de la Entidad que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando las conductas de trabajo convenientes, mejorando el desempeño institucional, elevando tanto la satisfacción del usuario, como la participación del empleado.

Estos incentivos pretenden influir en una mayor motivación del trabajador, la creación de un ambiente de trabajo en equipo y una mejor percepción general de la Entidad.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Los incentivos de este Plan, son elementos o instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea ésta de orden colectivo, político-institucional o de carácter individual y están apoyados en los siguientes principios.

- Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- Equidad y justicia. Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al trabajador beneficie a la entidad en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos trabajadores en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de trabajador en relación con la empresa y dentro de la continuidad del tiempo.
- Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del plan de Incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- Coherencia. Este principio busca que la empresa desarrolle efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. La empresa deberá cumplir con los compromisos adquiridos a través de su plan de Estímulos e Incentivos.

- **Articulación.** La motivación del trabajador deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que el gerente de la entidad adoptará anualmente el Plan de Estímulos e Incentivos institucionales, éste 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, la convención colectiva de la entidad y la Ley.

### 3. MARCO LEGAL

El conjunto de normas que establecen y regulan los planes de estímulos e incentivos de las empresas se compone de:

- La Constitución Política consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014, Subsistema de Control Estratégico, Componente Ambiente de Control, Elemento de Desarrollo del Talento Humano.
- Convención Colectiva de Trabajo de la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar “Emdupar S.A. E.S.P.”

## 4. LINEAMIENTOS GENERALES

En la asignación de los incentivos, se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en criterios de igualdad.
- b) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

### 4.1. OBJETIVOS

El Plan de Estímulos e Incentivos para los trabajadores de la Empresa de Servicios Público de Valledupar “Emdupar S.A. E.S.P.” se orientará a:

- Motivar al trabajador a ser lo más productivo posible.
- Promover el aumento de la productividad del recurso humano a través de más y mejor educación, disponibilidad de equipo, etc.
- Retener el personal valioso.
- Atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado.

### 4.2. DEFINICIONES


**PLAN DE INCENTIVOS:** Conjunto de instrumentos para estimular el desempeño en nivel de excelencia del personal.

### 4.3 ALCANCE

El presente Plan de Estímulos e Incentivos aplican a todos los empleados con vinculación vigente, pertenecientes a los niveles profesional, técnico, asistencial y directivo de la entidad.

### 4.4. BENEFICIARIOS

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios todos los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar “Emdupar S.A. E.S.P.”.

	<p style="text-align: center;"><b>PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES DE EMDUPAR S.A. E.S.P.</b></p>	PR-GT-XX
		Versión : 01-19-12-2014
		Página : 10 de 10

## **5. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

El Plan de estímulos e incentivos estará conformado por un conjunto de Programas flexibles, dirigidos propiciar el buen desempeño y la satisfacción.

En la Empresa de Servicios Público de Valledupar “Emdupar S.A. E.S.P. se ha establecido los siguientes estímulos e incentivos para los trabajadores de la entidad de conformidad con la Ley, las políticas interna de la entidad y la convención colectiva de la misma:

- Auxilio educativo
- Auxilio de Especialización para hijos de trabajadores.
- Auxilio para lentes y monturas.
- Auxilio por nacimiento de hijos.
- Auxilio por prescripción médica.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.
- Bonificación tecnólogos y profesionales
- Resolución 0476 de 29 de junio de 2005 mediante la cual se establece la reglamentación del plan de capacitación en el área de postgrados y diplomados para empleados y/o trabajadores bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales mediante sistema de cofinanciación.