



acueducto y
alcantarillado



ornato



alumbrado
Público



unidades
especiales

JUNTA DIRECTIVA

Noviembre 26 de 2024

Orden del día

- 1. Llamado a lista y verificación del quorum**
- 2. Lectura del orden del día y aprobación del mismo**
- 3. Presentación y aprobación presupuesto de EMPUMELGAR E.S.P. para la vigencia 2025**
- 4. Presentación y aprobación Modernización Empresarial de EMPUMELGAR E.S.P.**
- 5. Presentación y aprobación Plan Estratégico Vigencia 2024-2027**
- 6. Presentación de Revisión por la Dirección para Auditoría Externa 2024**
- 7. Presentación de Informe de Auditorías de EMPUMELGAR E.S.P.**
- 8. Propositiones y varios**



acueducto y
alcantarillado



ornato



alumbrado
Público



unidades
especiales

1

Llamado a lista y verificación del quorum



acueducto y
alcantarillado



ornato



alumbrado
Público



unidades
especiales

2

Lectura del orden del día y aprobación del mismo

Orden del día

- 1. Llamado a lista y verificación del quorum**
- 2. Lectura del orden del día y aprobación del mismo**
- 3. Presentación y aprobación presupuesto de EMPUMELGAR E.S.P. para la vigencia 2025**
- 4. Presentación y aprobación Modernización Empresarial de EMPUMELGAR E.S.P.**
- 5. Presentación y aprobación Plan Estratégico Vigencia 2025-2027**
- 6. Presentación de Revisión por la Dirección para Auditoría Externa 2024**
- 7. Presentación de Informe de Auditorías de EMPUMELGAR E.S.P.**
- 8. Propositiones y varios**

3

Presentación y aprobación presupuesto de **EMPUMELGAR E.S.P.** para la vigencia 2025



acueducto y
alcantarillado



ornato



alumbrado
Público



unidades
especiales

4

Presentación y aprobación Modernización Empresarial de EMPUMELGAR E.S.P.

ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA N° 005 DEL 2016
(31 DE MARZO DEL 2016)

"POR EL CUAL SE MODIFICA EL ESTATUTO BÁSICO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR E.S.P. "EMPUMELGAR E.S.P."

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR "EMPUMELGAR E.S.P".

En uso de sus facultades legales y en especial las contenidas en el literal b del artículo 90 de la Ley 489 de 1998 y considerando:

1.- Que el Alcalde Municipal mediante el Decreto N°. 0180 del 10 de julio de 1996, creó previas las facultades concedidas por el Concejo Municipal a "EMPUMELGAR E.S.P."

2.- Que el Artículo 90 de la Ley 489 de 1998 estableció las entre las funciones de las juntas directivas de las empresas industriales y comerciales del Estado, la de adoptar los estatutos internos de la entidad y cualquier reforma que a ellos se introduzca.

3.- Que en atención al Artículo 68. De la Ley 489 de 1998,son entidades descentralizadas del orden nacional las empresas industriales y comerciales del Estado y las empresas oficiales de servicios públicos entre otras, determinando en su parágrafo 1 que: *"De conformidad con el inciso segundo del artículo 210 de la Constitución Política, el régimen jurídico aquí previsto para las entidades descentralizadas es aplicable a las de las entidades territoriales sin perjuicio de las competencias asignadas por la Constitución y la ley a las autoridades del orden territorial"*.

4.- Que se hace necesario introducir modificaciones al estatuto básico de la empresa y consolidar en un solo acto dicho régimen organizatorio de la misma.

ARTÍCULO 1° DEL ESTATUTO BÁSICO DE LA EMPRESA. El **ESTATUTO BÁSICO** de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar E.S.P., se regirá por las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo y por las contenidas en las leyes y la regulación del sector de agua potable y saneamiento básico, en especial las de la Ley 142 y las normas que la modifican y reglamentan y las expedidas por la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA.

ARTÍCULO 14°: FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA. La Junta Directiva de la Empresa tendrá a cargo las siguientes funciones:

- Formular las políticas de la empresa y controlar y verificar su cumplimiento.
- Establecer los criterios de calidad de los servicios que presta la Empresa de Acuerdo con las normas legales vigentes y verificar su cumplimiento.
- ➡ Determinar la estructura orgánica y la planta de personal de la Empresa, para lo cual el Gerente presentará el estudio técnico a su consideración.
- ➡ Establecer las escalas de remuneración, de la empresa previo estudio técnico.
- Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos, sus modificaciones y las reglas aplicables a la ejecución conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del parágrafo 1 del artículo 17 de la Ley 142 de 1994.
- Estudiar y aprobar los informes de labores, las cuentas y los estados financieros presentados por el Gerente.
- Estudiar y aprobar el plan de gestión y resultados y los planes, programas y proyectos, requeridos en el desarrollo normal de las actividades de la empresa; los cuales serán elaborados por el Gerente.

MARCO NORMATIVO

REDISEÑO ORGANIZACIONAL - FORMALIZACIÓN LABORAL

ART 209. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA FUNCION ADMINISTRATIVA

Igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, delegación, coordinación administrativa y la desconcentración de funciones.

Constitución
Política de
Colombia

Ley 489 DE
1998

Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Ley 142 de
1994

Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.

Ley 909
de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Reglamentada por el Decreto 1083 de 2015

Ley 6ª. De
1945

*Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. ***Reglamentada por el Decreto 2127 de 1945****

MARCO NORMATIVO

FORMALIZACIÓN LABORAL

Decreto Ley 019 de
2012 –
Ley Anti trámites
Art 228. Reformas de
planta de personal

Las reformas de plantas de personal de empleos deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 1083 DE
2015
Reglamentario del
Sector de la Función
Pública

Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

DECRETO 1800 DE
2019
Actualización de las
plantas globales de
empleo

- a) *Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b) *Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
- c) *Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d) *Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- e) *Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
- f) *Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

MARCO NORMATIVO

Normatividad asociada con Plan de Formalización 2023



CIRCULAR CONJUNTA No. 100-005 – 2022

PARA: ORGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL SECTOR CENTRAL Y DESCENTRALIZADO DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL - ARTÍCULO 115 DE LA C.P. -

DE: DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA -DAFP- y DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA -ESAP-

ASUNTO: LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUITAD – VIGENCIA 2023

FECHA: DICIEMBRE 29 DE 2022

Con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para el cumplimiento efectivo y eficiente de la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno del Presidente de la República Dr. Gustavo Petro Urrego, amablemente se establecen los lineamientos que deberán observarse a partir del primero (01) de enero de 2023:

1. La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos: (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan; (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.

Con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno del Presidente de la República Dr. Gustavo Petro Urrego, amablemente se establecen los lineamientos que deberán observarse a partir del primero (01) de enero de 2023:

La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos:

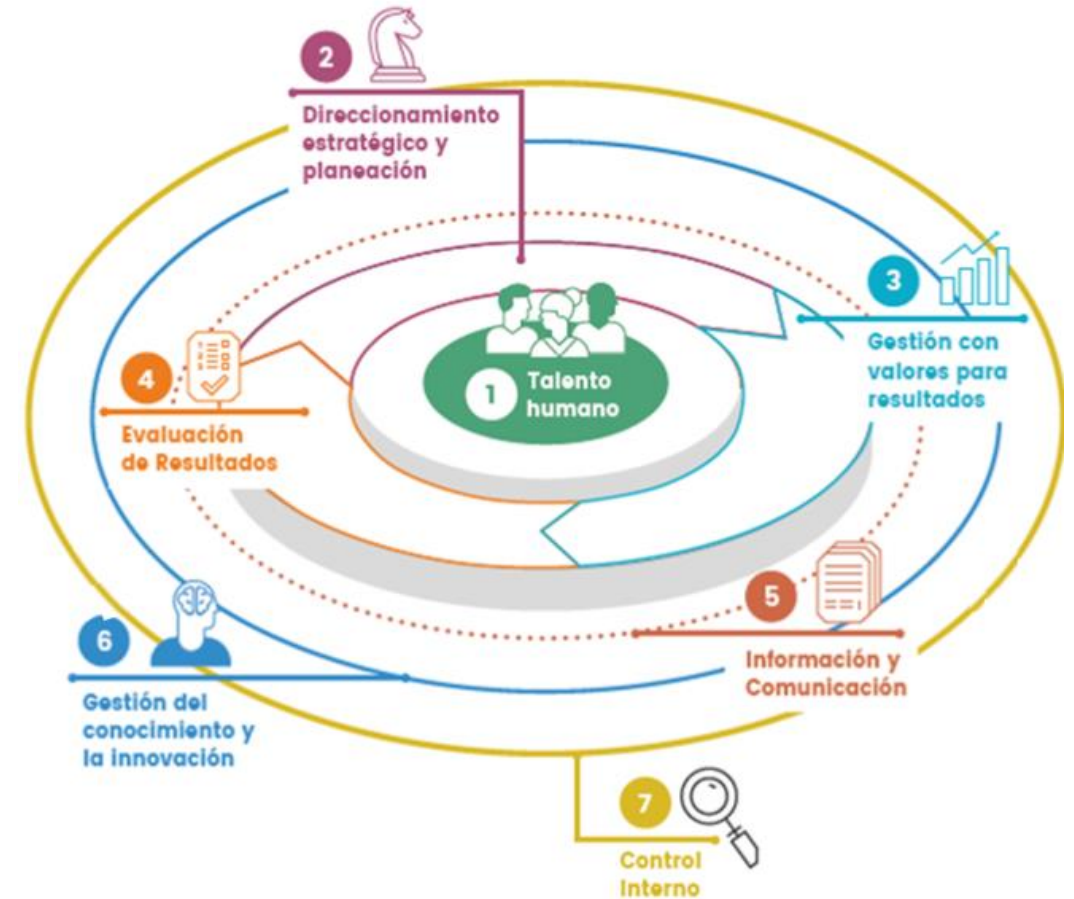
- (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia;*
- (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan;*
- (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y,*
- (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.*

MARCO NORMATIVO

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (7) Dimensiones

Decreto 1499 de 2017
MODELO INTEGRADO
DE PLANEACIÓN Y
GESTIÓN

(19) Políticas de Gestión



RESULTADOS IDI - 2023

Índice de Desempeño
Institucional Entidades
Territoriales

55,7

Universo Aplicación
MIPG Entidades
Territoriales

3382

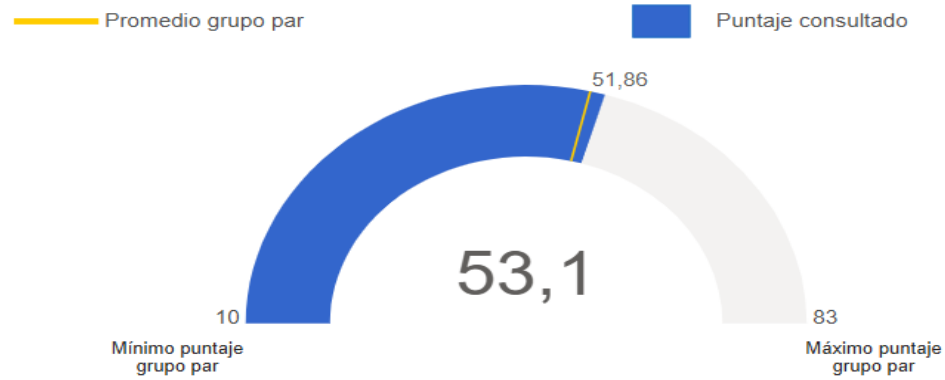
Lista de
entidades que
no diligenciaron

Número de entidades según filtro

1 de 3382

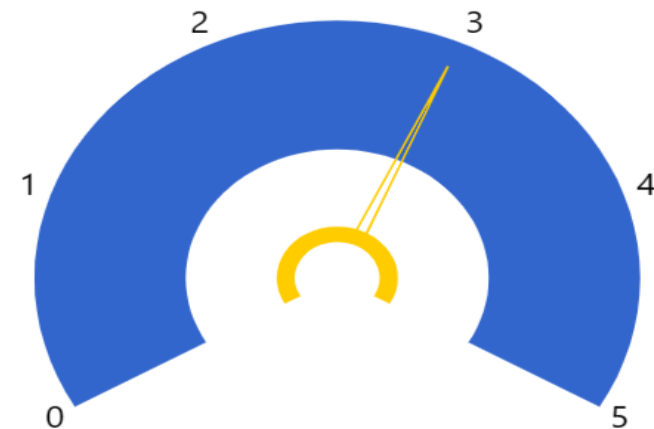
I. Resultados Generales

Índice de Desempeño Institucional



Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que

Quintil



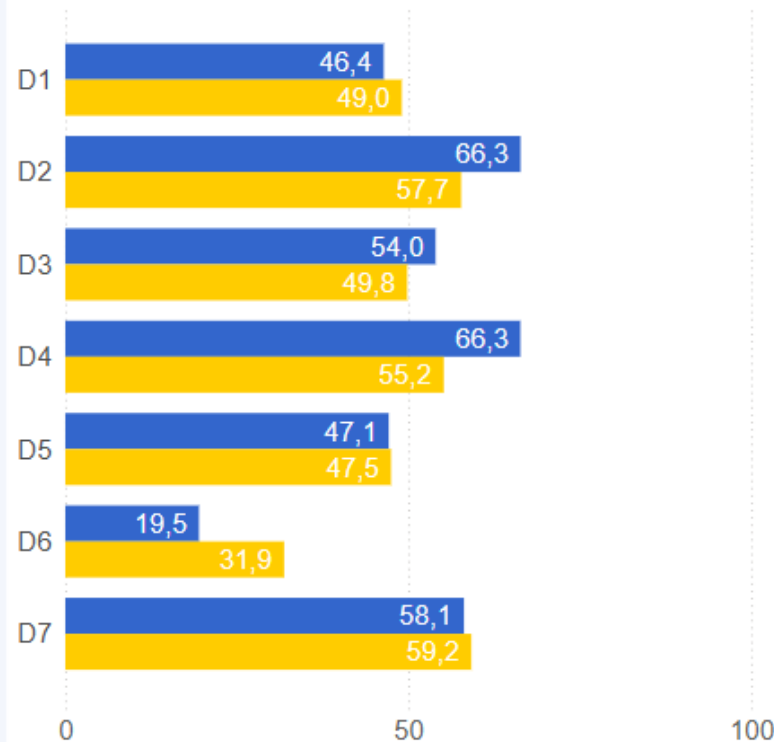
Nota 1: La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

RESULTADOS IDI – 2023

Dimensiones

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

● Puntaje Consultado ● Promedio de Referencia

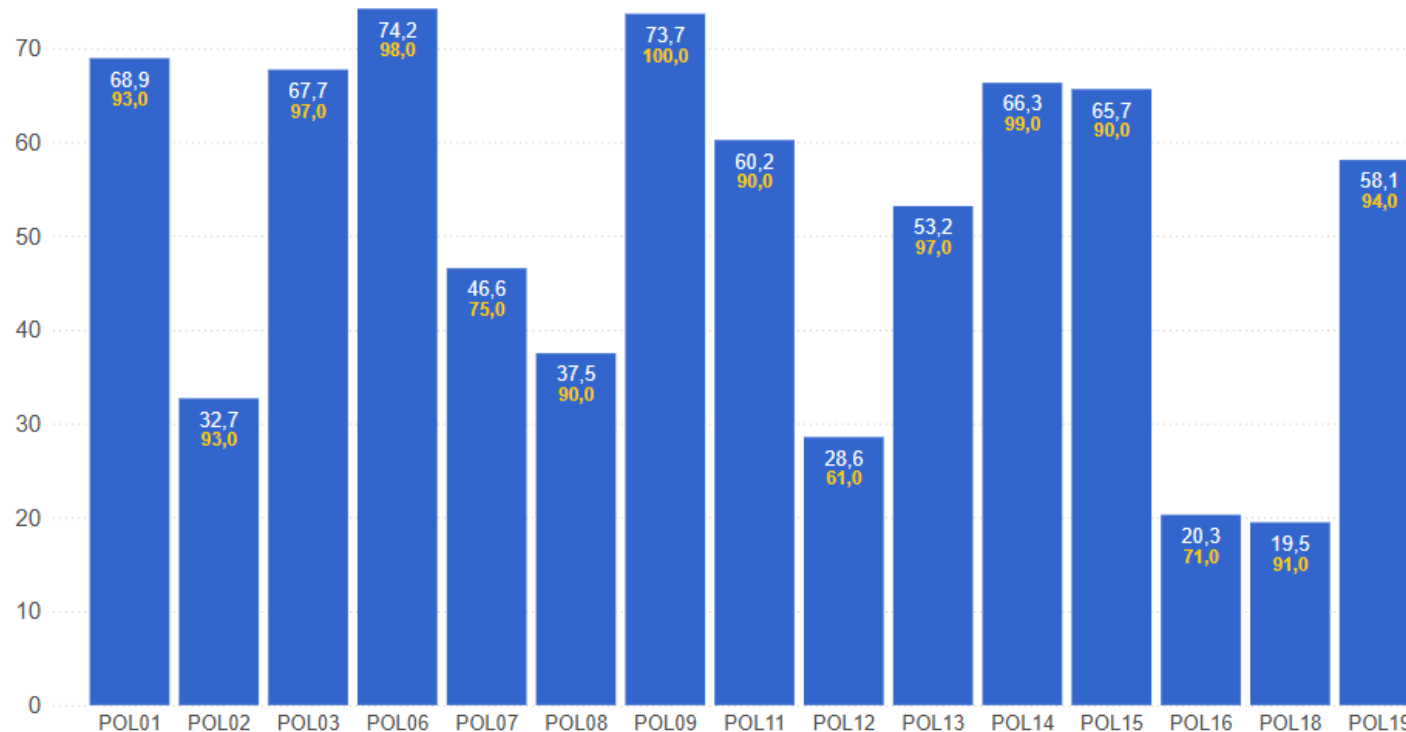


Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	46,4
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	66,3
D3: Gestión para resultados con valores	54,0
D4: Evaluación de resultados	66,3
D5: Información y comunicación	47,1
D6: Gestión del conocimiento	19,5

RESULTADOS IDI – 2023

Políticas

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Políticas

- POL01: Gestión estratégica del talento humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación institucional
- POL05: Compras y contratación pública
- POL06: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- POL07: Gobierno digital
- POL08: Seguridad digital
- POL09: Defensa jurídica
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de trámites
- POL13: Participación ciudadana en la gestión pública
- POL14: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- POL15: Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción
- POL16: Gestión documental
- POL18: Gestión del conocimiento
- POL19: Control interno

ANTECEDENTES - Esquema Contractual

Contrato 078 del 18 de julio de 2024

		FORMATO MINUTA DE CONTRATO		CÓDIGO: GJ-F005
				VERSIÓN: 04
				VIGENTE DESDE: 29/09/2020
TIPO DE CONTRATO	No	FECHA	VALOR	
PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	078	18 JULIO 2024	\$ 35.000.000 IVA INCLUIDO	
INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONTRATISTA				
CONTRATISTA	QUALITY CONSULTORIA Y CAPACITACIÓN E.U.			
CEDULA O NIT	900264163-1			
DIRECCIÓN	CARRERA 7 No. 14-23 OF 507 EDIFICIO ALEJANDRIA IBAGUE			
CORREO ELECTRÓNICO	qualitytolima@gmail.com			
TELÉFONO	2776866 - 3102790166			
DEFINICIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR E IDENTIFICACIÓN				
OBJETO DEL CONTRATO	CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR EMPUMELGAR E.S.P. DE CONFORMIDAD CON LO DEFINIDO EN LA NORMATIVIDAD VIGENTE.			
VALOR TOTAL DEL CONTRATO	El valor del contrato es de: TREINTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$35.000.000). Discriminado así: VALOR BASE: (\$29.411.764) IVA 19%: (\$5.588.236).			
PLAZO DE EJECUCIÓN	El plazo de ejecución del contrato es hasta el 31 de diciembre de 2024 , término contado a partir de la fecha que indique el acta de inicio suscrita por el CONTRATISTA y el SUPERVISOR del contrato, previo el cumplimiento de los requisitos de ejecución del mismo.			
FORMA DE PAGO	EMPUMELGAR E.S.P., pagara el valor del contrato así: Cuatro (4) pagos parciales mes vencido, por un valor de OCHO MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$8.750.000). Para efectuar este desembolso se requiere la certificación de cumplimiento a satisfacción expedida por el supervisor del contrato, lo anterior previa presentación de los siguientes documentos: A) Informe de actividades debidamente firmado por el supervisor de contrato y el contratista. B) Certificado de cumplimiento o acta de recibo a satisfacción expedido por el supervisor del contrato. C) Certificación suscrita por el representante legal o revisor fiscal, que acredite el cumplimiento del pago de aportes al sistema de seguridad social integral o planilla soporte de pago a sistema de seguridad social. D) Cuenta de cobro o factura en las condiciones establecidas en la normatividad vigente.			

CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO DEL CONTRATO: CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR EMPUMELGAR E.S.P. DE CONFORMIDAD CON LO DEFINIDO EN LA NORMATIVIDAD VIGENTE.

CLÁUSULA SEGUNDA: ALCANCE: EL CONTRATISTA se compromete a cumplir con el objeto del contrato y a dar alcance a lo aquí establecido:

Conforme a la descripción de la necesidad antes enunciada, el profesional especializado, deberá contar con los requisitos mínimos para dar cumplimiento al objeto contractual.

Para la consecución de los objetivos derivados del presente servicio a contratar y su adecuado cumplimiento e implementación, es importante precisar los diferentes ítems dispuestos en la Guía de Diseño y Rediseño Institucional establecida por el Departamento de la Función Pública, dentro de los cuales se encuentra:

- FASE PREVIA: ACUERDO INICIAL DE DISEÑO
- FASE DE DIAGNOSTICO
 - Marco legal: Normas generales.
 - Rol institucional.
 - Misión u objeto social.
 - Identificación y análisis de las funciones generales.
 - Análisis de capacidades y entornos.
- FASE DE DISEÑO
 - Validación del acuerdo inicial de diseño.
 - Arquitectura institucional.
 - Análisis financiero.
 - Análisis de procesos.
 - Metodologías para la revisión y análisis de procesos.
 - Evaluación de la prestación del servicio.
 - Cadena de valor.
 - Estructura administrativa.
 - Definición de perfiles y necesidades de personal: Incluye análisis de cargas laboral.
 - Elaboración propuesta planta de personal.
- FASE DE IMPLEMENTACIÓN
 - Modelos de actos administrativos.
 - Estructura.

METODOLOGÍA



Guía de fortalecimiento institucional
Construcción de un documento técnico para la **formalización laboral**, por un trabajo **digno y en equidad**

VERSIÓN 1 | NOVIEMBRE DE 2022

DIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Abecé

Del plan de formalización laboral para la administración pública en equidad

Bogotá, D.C. febrero de 2023 V1

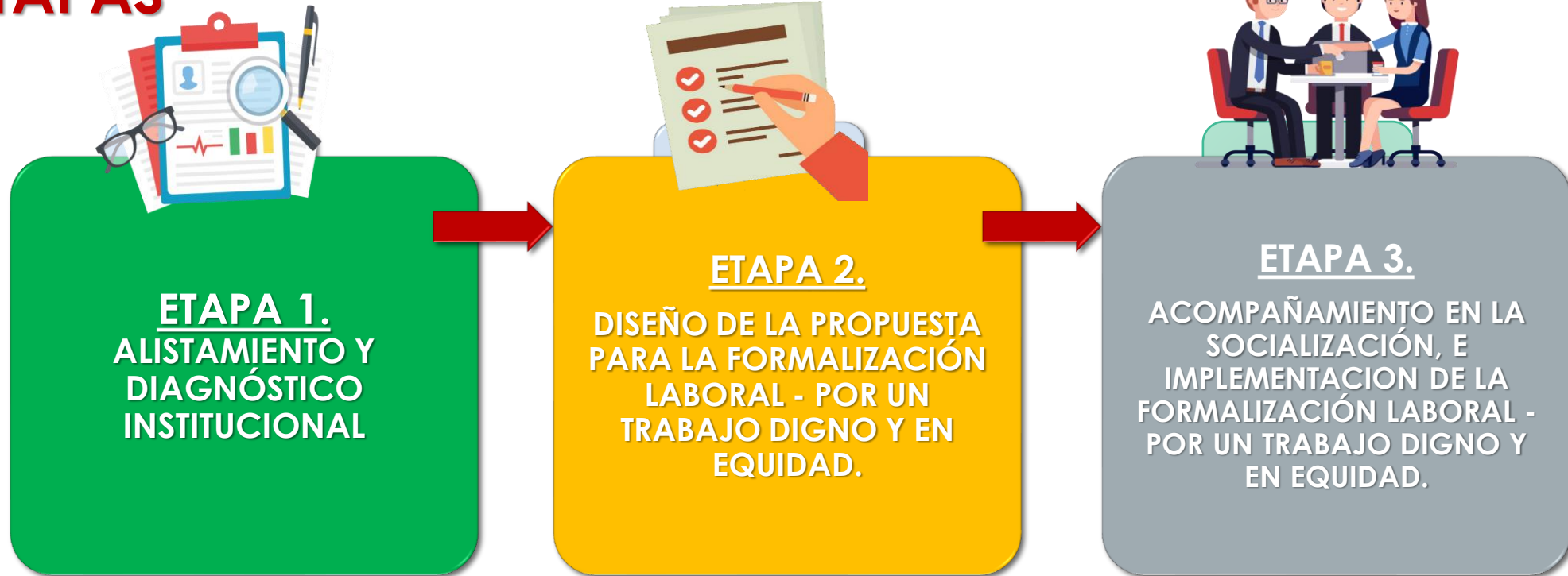


Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad

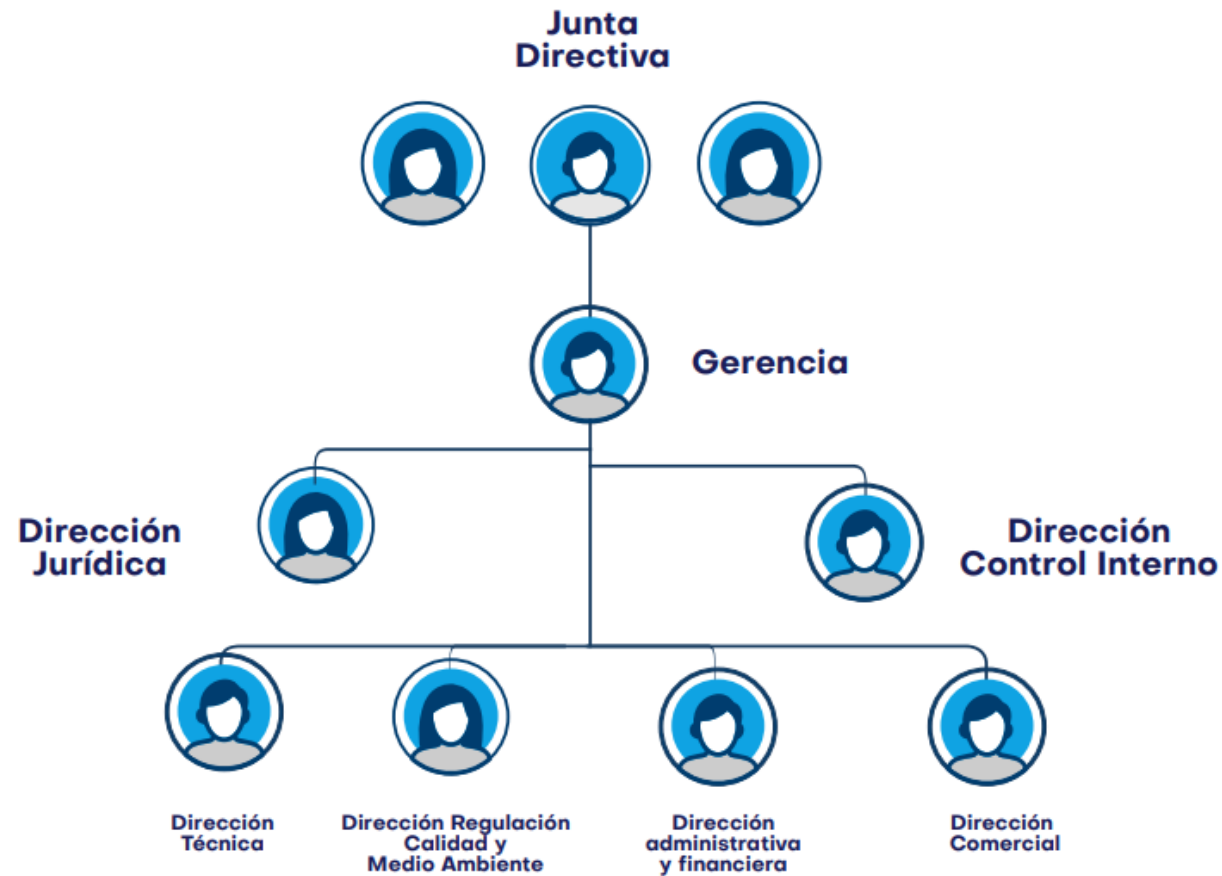
Conéctate:
f LIVE YouTube
Función Pública

PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL Y MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA

ETAPAS



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ACTUAL



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA

3 Oficinas
4 Direcciones
12 Grupos Internos de Trabajo



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA

3 Oficinas
4 Direcciones
12 Grupos Internos de Trabajo



ANTECEDENTES ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PLANTA DE PERSONAL

1

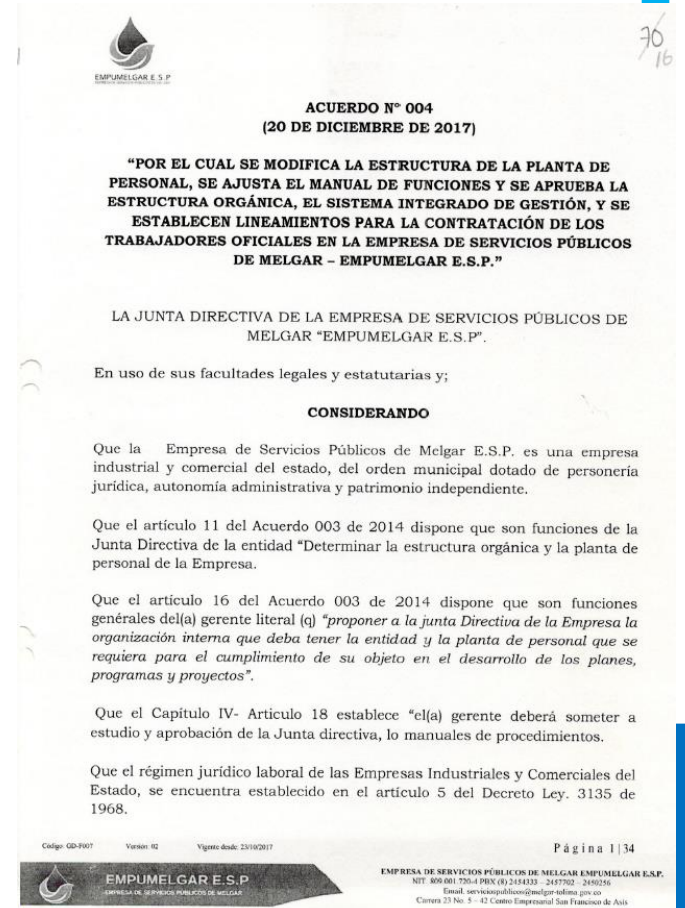
Acuerdo de Junta Directiva 004 de 2017. Modificó la estructura de la planta de personal se ajusta el manual de funciones y se aprueba la estructura orgánica, el sistema para la contratación de los trabajadores oficiales en la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – EMPUMELGAR E.S.P.

2

Acuerdo de Junta Directiva 005 de 2023, modificó parcialmente el Acuerdo 004 del 20 de diciembre de 2017. Actualización de los Núcleos Básicos de Conocimiento en el acápite de formación académica del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

3

Acuerdo 008 del 24 de julio de 2024, modificó parcialmente los Acuerdos 004 del 20 de diciembre de 2017 y 005 de 2023 con la actualización de los Núcleos Básicos de Conocimiento en el acápite de formación académica del Manual Específico de Funciones de los Empleados Públicos al servicio de la Empresa, de manera que respondan a la lógica del modelo de operación establecido a través de su Sistema Integrado de Gestión.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA



El artículo 14 del Acuerdo 006 de 2016, dispone que son funciones de la Junta Directiva de la entidad:

“(...) Determinar la estructura orgánica y la planta de personal de la Empresa, para lo cual el Gerente presentará el estudio técnico a su consideración.

Establecer las escalas de remuneración de la Empresa, previo Estudio Técnico (...)”

CAPITULO I.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE MELGAR EMPUMELGAR E.S.P.

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. Adoptar la siguiente estructura organizacional para la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P.:

1. JUNTA DIRECTIVA

2. GERENCIA

2.1. OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO

2.2. OFICINA DE CONTROL INTERNO

2.3. OFICINA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN

2.4. DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN, CALIDAD Y DESARROLLO CORPORATIVO

2.5. DIRECCIÓN OPERATIVA DIRECCIÓN COMERCIAL Y SERVICIO AL CLIENTE

2.6. DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PARÁGRAFO. El Gerente podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, los grupos internos de trabajo que sean necesarios dentro de la planta de personal aprobada por la estructura organizacional, para el logro de los objetivos y el cumplimiento de los planes, programas y proyectos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P. Estas facultades no incluyen la modificación de la estructura organizacional, las cuales corresponden a la Junta Directiva.

ARTÍCULO OCTAVO. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN OPERATIVA. Son funciones de la dependencia las siguientes:

- Dirigir, vigilar y coordinar el trabajo de los Grupos Internos de Trabajo (si los tuviere), en la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos asignados a la dependencia y en el despacho correcto y oportuno de los asuntos de su competencia.

Funciones asociadas con la Gestión de Acueducto y Alcantarillado:

- Efectuar la planeación de los presupuestos necesarios tanto de funcionamiento como de inversión, para garantizar la operación, mantenimiento, renovación y expansión de las redes de acueducto y/o alcantarillado en el municipio.
- Desarrollar en coordinación con las áreas correspondientes las actividades que permitan conocer el funcionamiento hidrosanitario, estructural y ambiental de las redes de acueducto y alcantarillado, para definir los esquemas de operación del sistema.
- Coordinar con las áreas correspondientes los procesos que garanticen las acciones necesarias para la operación del sistema de acueducto y alcantarillado, de acuerdo con los lineamientos y planes establecidos, con el fin de asegurar la calidad, continuidad y cobertura en la prestación del servicio.
- Coordinar con las áreas correspondientes las acciones necesarias en casos de emergencia o contingencia en los procesos, de acuerdo con los lineamientos y planes establecidos, con el fin de asegurar la calidad, cantidad, continuidad y oportunidad en la prestación de los servicios de acueducto y alcantarillado.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA



CAPÍTULO II.

FUNCIONES TRANSVERSALES DE LAS DEPENDENCIAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE MELGAR EMPUMELGAR E.S.P.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Las siguientes son las funciones transversales que deben cumplir las dependencias que hacen parte de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P.:

- Participar en la elaboración, seguimiento, ajuste y evaluación de los instrumentos de planeación institucional (Plan Estratégico, Planes de Acción, Plan de Inversiones, Plan Anual de Adquisiciones, entre otros), los programas y proyectos que requiera la Empresa, en el corto, mediano y largo plazo, dentro de las normas legales y criterios regulatorios vigentes.
- Evaluar e informar a la Gerencia, sobre los resultados de su gestión, para facilitar la toma de acciones y decisiones, que permitan optimizar su desempeño.
- Proyectar y/o revisar la respuesta con calidad y oportunidad a las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias enviadas por los ciudadanos, relacionadas con su área y funciones y firmar cuando corresponda.
- Atender requerimientos de los entes internos y externos de control, los cuales consisten en atención a visitas de auditoría o revisión, solicitudes de presentación de informes eventuales o de informes periódicos.

CAPÍTULO III. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. ÓRGANOS E INSTANCIAS. La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P. contará con los siguientes órganos e instancias:

- Órgano de coordinación de la Gestión: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015.
- Órgano de coordinación Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5º y 13 de la Ley 87 de 1993, el Decreto 0648 de 2017 y demás normas aplicables.
- Instancia administrativa Comité de Conciliación, de conformidad con la Ley 446 de 1998 y demás normas aplicables.
- Los demás que señale la normativa aplicable a la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P. y los que se creen a través de actos administrativos internos.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. PLANTA DE PERSONAL GLOBAL. De conformidad con la estructura prevista en el presente Acuerdo, se procederá a adoptar la planta de personal de empleos públicos y trabajadores oficiales para la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P. La entidad tendrá un sistema de planta global y se faculta al Gerente para que mediante acto administrativo distribuya los cargos entre las diferentes dependencias, de conformidad con la estructura organizacional, las necesidades del servicio, los planes, programas y proyectos que aquellas adelanten, la naturaleza de las funciones, los niveles de responsabilidad y el perfil de los empleos.

ESCALA SALARIAL

El artículo 14 del Acuerdo 006 de 2016, dispone que son funciones de la Junta Directiva de la entidad:
“(…) *Determinar la estructura orgánica y la planta de personal de la Empresa, para lo cual el Gerente presentará el estudio técnico a su consideración. Establecer las escalas de remuneración de la Empresa, previo Estudio Técnico (…)*”

ARTÍCULO PRIMERO. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente Acuerdo fija la escala de remuneración salarial para los empleos de la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P., sean ellos de Empleo Público o Trabajadores Oficiales, de conformidad con la Estructura Organizacional adoptada mediante el Acuerdo 00x del 26 de noviembre de 2024.

ARTÍCULO SEGUNDO. ESCALA SALARIAL. Adoptar la siguiente escala salarial para los cargos que hacen parte de la Planta de Personal de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P.:

GRADO / NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
12	9.293.156				
11	5.926.679				
05	3.027.080		3.027.080		
04					1.666.110
03				2.520.944	1.490.730
02				2.213.297	1.461.687
01			2.520.944	2.122.524	1.357.443



PLANTA DE PERSONAL

El artículo 14 del Acuerdo 006 de 2016, dispone que son funciones de la Junta Directiva de la entidad:

“(...) Determinar la estructura orgánica y la planta de personal de la Empresa, para lo cual el Gerente presentará el estudio técnico a su consideración. Establecer las escalas de remuneración de la Empresa, previo Estudio Técnico (...)”

ARTÍCULO PRIMERO. RECONFIGURACIÓN. Reconfigúrese la Denominación, Código y Grado de los cargos de la Planta de Personal de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P., de acuerdo con lo definido en el Estudio Técnico presentado ante la Junta Directiva:

CODIFICACIÓN SEGÚN LOS ACUERDOS 004 DE 2017, ACUERDO 005 DE 2023 Y ACUERDO 008 DE 2024			CODIFICACIÓN A PARTIR DEL PRESENTE ACUERDO				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓD	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	DEPENDENCIA	CÓD	GRADO	TIPO DE CARGO
DIRECTOR DE CONTROL INTERNO	009	11	JEFE DE OFICINA	OFICINA DE CONTROL INTERNO	006	11	Periodo Fijo
DIRECTOR JURÍDICO	009	11	JEFE DE OFICINA	OFICINA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN	006	11	LNR
DIRECTOR DE REGULACIÓN, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	009	11	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO CORPORATIVO	009	11	LNR
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	009	11	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	009	11	LNR
DIRECTOR COMERCIAL	009	11	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	DIRECCIÓN COMERCIAL Y SERVICIO AL CLIENTE	009	11	LNR
DIRECTOR TÉCNICO	009	11	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN OPERATIVA	009	11	LNR
PROFESIONAL DE APOYO A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	N/A		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	219	05	TO
PROFESIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN	N/A		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	219	05	TO
TÉCNICO COORDINADOR EN MISIÓN	N/A		TÉCNICO OPERATIVO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	314	03	TO
TÉCNICO OPERATIVO EN MISIÓN	N/A		TÉCNICO OPERATIVO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	314	02	TO
TÉCNICO DE APOYO A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	N/A		TÉCNICO ADMINISTRATIVO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	367	01	TO
ASISTENTE DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	N/A		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	407	03	TO
ASISTENTE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN	N/A		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	407	03	TO
OPERARIO AUXILIAR DE SERVICIOS	N/A		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	407	03	TO
OPERARIO AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	N/A		AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	470	01	TO
OPERARIO AUXILIAR DE MENSAJERÍA	N/A		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	407	01	TO
OPERARIO CALIFICADO EN MISIÓN	N/A		OPERARIO CALIFICADO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	490	04	TO
OPERARIO AUXILIAR EN MISIÓN	N/A		OPERARIO	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	487	02	TO

ARTÍCULO SEGUNDO. CREACIÓN DE CARGOS. Adiciónense los siguientes cargos a la Planta de Personal de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P. de acuerdo con lo definido en el Estudio Técnico presentado ante la Junta Directiva:

PLANTA DE PERSONAL

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS	DEPENDENCIA	TIPO DE CARGO *	SALARIO
PLANTA GLOBAL – EMPLEOS PÚBLICOS						
JEFE DE OFICINA	006	05	UNO (01)	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	LNR	\$ 3.027.080
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	UNO (01)	OFICINA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN (Instrucción Disciplinaria)	LNR	\$ 2.520.944
PLANTA GLOBAL – TRABAJADORES OFICIALES						
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	UNO (01)	DIRECCIÓN OPERATIVA – GESTIÓN DE ALCANTARILLADO	TO	\$ 2.520.944
TOTAL DE CARGOS			TRES (03)			

COSTO ANUAL	\$ 159.318.641
COSTO MENSUAL	\$ 13.276.553

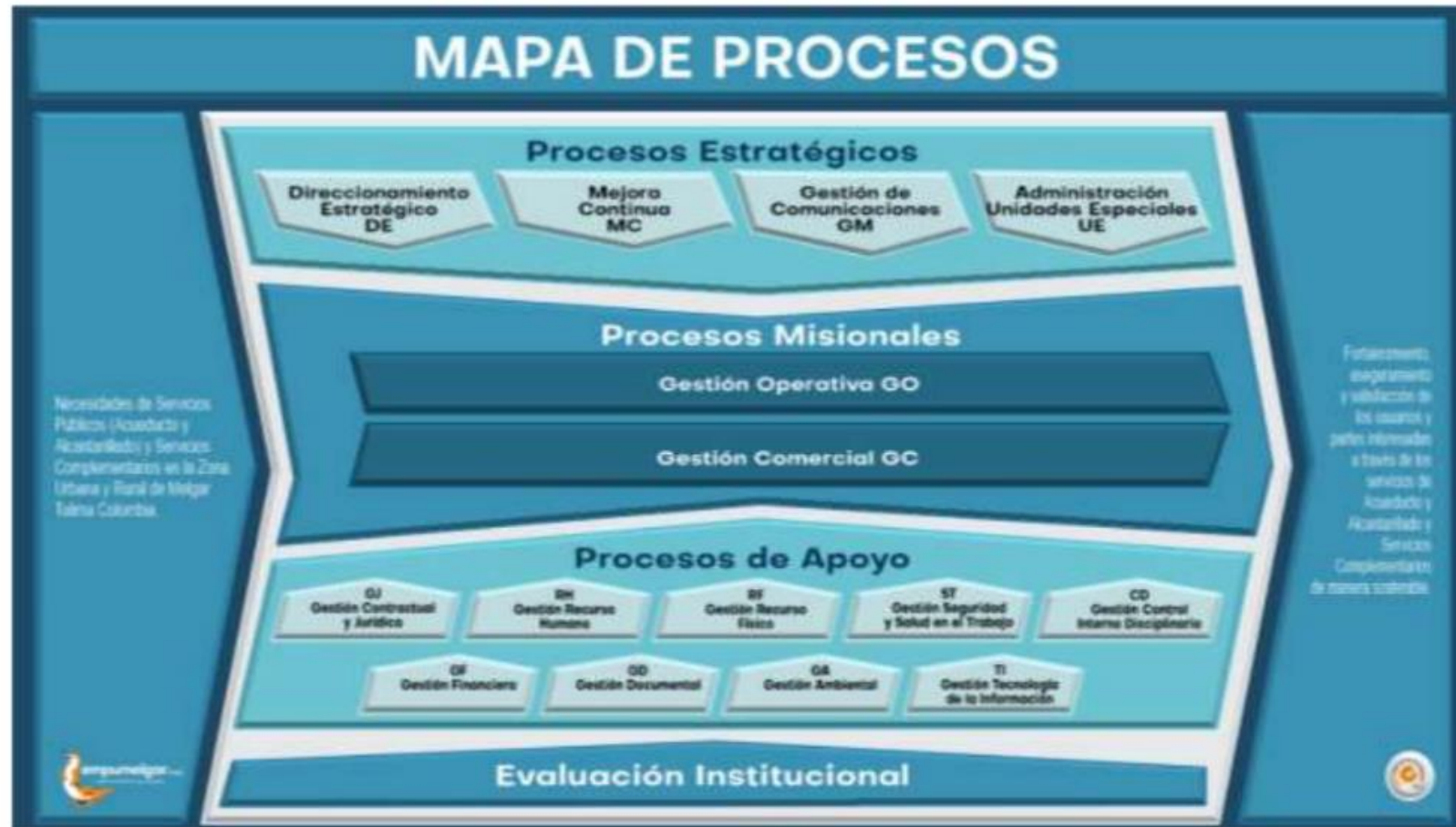
Acuerdo de Planta de Personal



PLANTA DE PERSONAL

ARTÍCULO CUARTO. CONSOLIDACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL. La Planta de Personal de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Melgar - EMPUMELGAR E.S.P., quedará constituida de la siguiente manera, teniendo en cuenta lo definido en los artículos primero, segundo y tercero del presente acuerdo, así como la Escala Salarial definida en el Acuerdo 00x del 26 noviembre de 2024:

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS - ACTUAL



MAPA DE PROCESOS





acueducto y
alcantarillado



ornato



alumbrado
Público



unidades
especiales

5

Presentación y aprobación Plan Estratégico Vigencia 2025-2027

ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA N° 005 DEL 2016
(31 DE MARZO DEL 2016)

"POR EL CUAL SE MODIFICA EL ESTATUTO BÁSICO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR E.S.P. "EMPUMELGAR E.S.P."

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR "EMPUMELGAR E.S.P".

En uso de sus facultades legales y en especial las contenidas en el literal b del artículo 90 de la Ley 489 de 1998 y considerando:

1.- Que el Alcalde Municipal mediante el Decreto N°. 0180 del 10 de julio de 1996, creó previas las facultades concedidas por el Concejo Municipal a "EMPUMELGAR E.S.P."

2.- Que el Artículo 90 de la Ley 489 de 1998 estableció las entre las funciones de las juntas directivas de las empresas industriales y comerciales del Estado, la de adoptar los estatutos internos de la entidad y cualquier reforma que a ellos se introduzca.

3.- Que en atención al Artículo 68. De la Ley 489 de 1998, son entidades descentralizadas del orden nacional las empresas industriales y comerciales del Estado y las empresas oficiales de servicios públicos entre otras, determinando en su parágrafo 1 que: *"De conformidad con el inciso segundo del artículo 210 de la Constitución Política, el régimen jurídico aquí previsto para las entidades descentralizadas es aplicable a las de las entidades territoriales sin perjuicio de las competencias asignadas por la Constitución y la ley a las autoridades del orden territorial"*.

4.- Que se hace necesario introducir modificaciones al estatuto básico de la empresa y consolidar en un solo acto dicho régimen organizatorio de la misma.

ARTÍCULO 1° DEL ESTATUTO BÁSICO DE LA EMPRESA. El **ESTATUTO BÁSICO** de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar E.S.P., se regirá por las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo y por las contenidas en las leyes y la regulación del sector de agua potable y saneamiento básico, en especial las de la Ley 142 y las normas que la modifican y reglamentan y las expedidas por la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA.

ARTÍCULO 14°: FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA. La Junta Directiva de la Empresa tendrá a cargo las siguientes funciones:

- ➡ Formular las políticas de la empresa y controlar y verificar su cumplimiento.
 - Establecer los criterios de calidad de los servicios que presta la Empresa de Acuerdo con las normas legales vigentes y verificar su cumplimiento.
 - Determinar la estructura orgánica y la planta de personal de la Empresa, para lo cual el Gerente presentará el estudio técnico a su consideración.
 - Establecer las escalas de remuneración, de la empresa previo estudio técnico.
 - Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos, sus modificaciones y las reglas aplicables a la ejecución conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del parágrafo 1 del artículo 17 de la Ley 142 de 1994.
 - Estudiar y aprobar los informes de labores, las cuentas y los estados financieros presentados por el Gerente.
- ➡ Estudiar y aprobar el plan de gestión y resultados y los planes, programas y proyectos, requeridos en el desarrollo normal de las actividades de la empresa; los cuales serán elaborados por el Gerente.

ANTECEDENTES EN LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

**TALLER DE PLANEACIÓN
ESTRATÉGICA Y PROSPECTIVA**
SEPTIEMBRE 13 DE 2024



	FORMATO RESOLUCIÓN	CÓDIGO: GD-F006 VERSIÓN: 01 VIGENTE DESDE: 15/12/2016
---	-------------------------------	--

RESOLUCIÓN No. 164 DE 2017 (13 DE JUNIO DE 2017)

Por la cual se adopta la plataforma estratégica y las políticas de operación institucional de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar Empumelgar E.S.P.

EL(a) GERENTE DE EMPUMELGAR E. S. P.
En uso de sus facultades legales y reglamentarias, y las otorgadas por la Junta directiva y en especial las conferidas en el acuerdo de junta N° 003 de 2014

CONSIDERANDO:

Que el artículo 21 del acuerdo de junta 003 de 2014 establece las funciones del gerente en las que enumera entre otras: "Fomentar y adoptar políticas que garanticen la eficiente prestación de los servicios públicos cargo de la empresa"; "Realizar actividades de definición, revisión y actualización de los principios organizacionales (políticas, principios y valores)";

Que los artículos 1 y 2 de la Ley 872 de 2003, rezan así "Crease el Sistema de Gestión de la calidad de las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades. El sistema de gestión de la calidad adoptará en cada entidad un enfoque basado en los procesos que se surten al interior de ella y en las expectativas de los usuarios, destinatarios y beneficiarios de sus funciones asignadas por el ordenamiento jurídico vigente." "El sistema de gestión de la calidad se desarrollará y se pondrá en funcionamiento en forma obligatoria en los organismos y entidades del Sector Central y del Sector Descentralizado por servicios de la Renta Ejecutiva del Poder Público del orden Nacional, y en la gestión administrativa necesaria para el desarrollo de las funciones propias de las demás ramas del Poder Público en el orden Nacional. Así mismo en las Corporaciones Autónomas Regionales, las entidades que conforman el Sistema de Seguridad Social Integral de acuerdo con lo definido en la Ley 100 de 1993, y de modo general, en las empresas y entidades prestadoras de servicios públicos domiciliarios y no domiciliarios de naturaleza pública o las privadas concesionarios del Estado". (Negrilla fuera de texto)

Que la ley 142 de 1994, en el título IV otras disposiciones capítulo 1 del control de gestión y resultados, artículos 45 al 52, se establece las facultades para que mediante la función de control interno se asegure la prestación de los servicios públicos domiciliarios acorde con las necesidades de los usuarios.

Que según el Modelo estándar de control interno para el estado colombiano MECI-2014 Actualizado mediante el Decreto 1083 de 2015, establece el componente del Direccionamiento Estratégico, definido como aquel "conjunto de elementos de control que al interrelacionarse, orienta la entidad hacia el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales"

Planeación Estratégica



Analiza la situación actual de la organización

Identifica sus fortalezas y debilidades, evaluar el entorno externo y establecer una dirección clara para el futuro



Se lleva a cabo en un horizonte de tiempo de varios años y proporciona una visión a largo plazo para guiar las decisiones y acciones de la organización

Planeación Prospectiva



Se basa en la premisa de que el futuro es incierto y complejo, y se centra en la identificación de tendencias

Evalúa factores externos e internos que pueden afectar a la organización, y elabora escenarios alternativos que permitan prepararse para diferentes futuros posibles



Ayuda a las organizaciones a ser más proactivas, adaptativas y preparadas para los cambios y oportunidades emergentes

INSUMOS para la planeación estratégica



1

Objetivos de Desarrollo Sostenible

2

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

3

Plan Departamental de Desarrollo 2024-2027

4

Ejes Estratégicos RAPE - CENTRAL

5

Visión TOLIMA 2050

6

Plan Municipal de Desarrollo 2024-2027

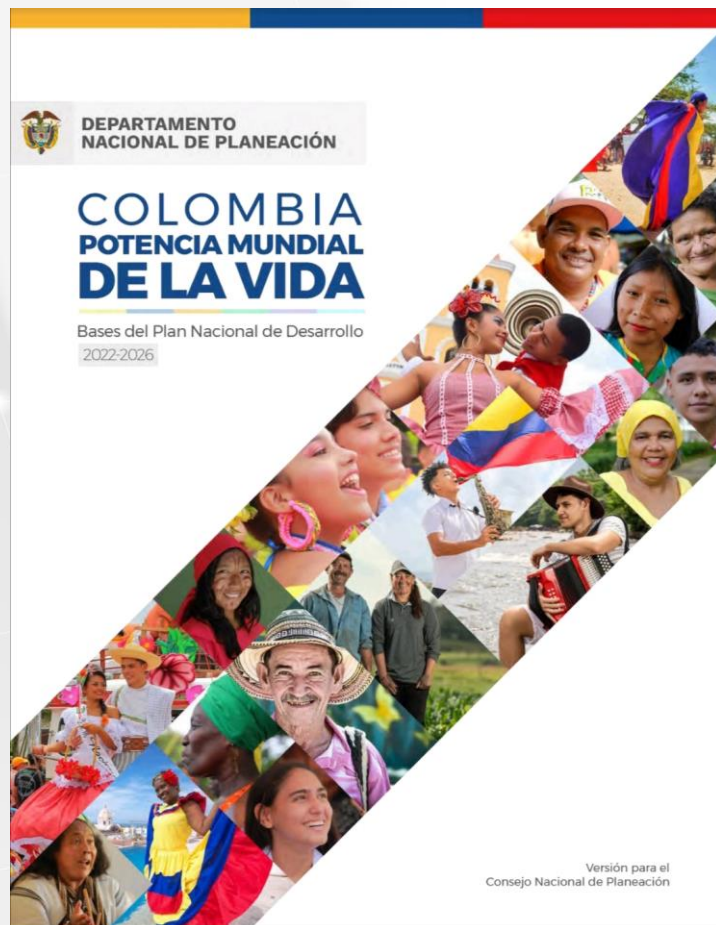
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026



Transformaciones



Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental



Seguridad humana y justicia social



Derecho humano a la alimentación



Transformación productiva, internacionalización y acción climática



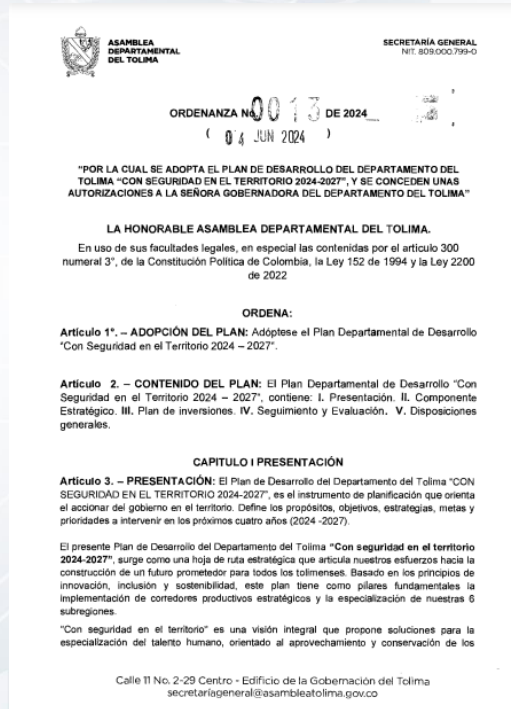
Convergencia regional

Actores diferenciales para el cambio



- El cambio es con las mujeres.
- Colombia Igualitaria, diversa y libre de discriminación.
- Reparación efectiva e integral a las víctimas.
- Crece la generación para la vida y la paz: niñas, niños y adolescentes protegidos, amados y con oportunidades.
- Pueblos y comunidades étnicas.
- Jóvenes con derechos que lideran las y transformaciones para la vida.
- Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad.
- El campesinado colombiano como actor de cambio.

Plan Departamental de Desarrollo 2024-2027



- **Corredor Agroindustrial:** En las regiones de clima cálido, se fortalecerá la producción de cacao, café, frutas y hortalizas, con un enfoque en la agricultura tecnificada orgánica y sostenible. Se promoverá la creación de asociaciones de jóvenes rurales para mejorar el acceso a los mercados nacionales e internacionales.
- **Corredor Turístico:** Las zonas de gran belleza natural y cultural, como el Parque Nacional Natural Los Nevados y las ciudades históricas (Ambalema, Fálán y Honda), se promoverán como destinos turísticos de alta calidad. Se fomentará el turismo ecológico y cultural, respetando siempre la preservación del patrimonio y el medio ambiente.
- **Corredor Tecnológico:** En las áreas urbanas, se impulsará la innovación y la tecnología como motores de crecimiento. Se establecerán parques tecnológicos y se promoverá la formación en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), para preparar a los jóvenes para las carreras del futuro.

REGIÓN CENTRAL



RAPE | Estamos Construyendo Región

La Región Administrativa y de Planificación Especial, RAP-E Región Central, es un esquema asociativo territorial que promueve la convergencia y realización de los programas y proyectos regionales entre sus asociados

(Bogotá, Boyacá, Cundinamarca, Huila, Meta y Tolima), mediante la articulación supradepartamental de la planeación del territorio para la generación de conocimiento y el desarrollo sostenible de la Región.

Proyectos RAP-E



**Incentivos a la
Conservación**



Ganadería Carbono Neutro





El Tolima lo construimos todos.

Visión
Tolima
20-50



- La Visión Tolima 2025, surge a partir de espacios de reflexión entre representantes de las fuerzas vivas del departamento: empresarios, gobierno, academia y ciudadanía, con el objetivo de identificar las ideas de desarrollo que pudieran impulsar el progreso de la región. Este ejercicio proyectó el departamento a 20 años desde el 2005, en esta primera versión desarrollada por la Asociación para el Desarrollo del Tolima – ADT, en la actualidad PROTOLIMA, a partir del encuentro de tolimeses del año 2003, donde se planteó la necesidad de tener una visión de desarrollo en el largo plazo.
- En el año 2015 se realizó una actualización de la Visión Tolima 2025 con la participación de la Gobernación del Tolima, la Universidad del Tolima, la Universidad de Ibagué, Cortolima, la Cámara de comercio de Ibagué y la Asociación para el desarrollo del Tolima - ADT y se convirtió en política pública del departamento del Tolima a través de la Ordenanza No. 010 del 25 de agosto de 2015. En el año 2019 la universidad de Ibagué publicó la actualización de los signos vitales de la Visión 2025, donde desde la academia se realizó un primer seguimiento al avance de la Visión 2025.
- En el año 2020, el gobierno departamental en su Plan de Desarrollo “El Tolima Nos Une”, planteó como meta, “Estudios para el diseño de una visión de prospectiva de desarrollo del departamento del Tolima al 2050” a cargo de la Secretaría de Planeación Y TIC del Tolima, en referencia al artículo cuarto de la ordenanza 010 del 2015, por la cual “se adopta la Visión Tolima 2025 como política pública del departamento” donde se establece que: La Visión Tolima 2025 “*Tolima: agua, vida y desarrollo*” precisa del permanente seguimiento, evaluación, discusión y control por parte de los actores sociales, económicos, académicos y públicos, con el propósito de garantizar el logro de los fines propuestos.

Rutas Estratégicas



RUTA DO. Dotando al territorio on equidad, igualdad y educación

RUTA RE. Respirando el Tolima como tierra de agua, tierra de futuro

RITA MI. Misión Tolima, proveedor del mundo.

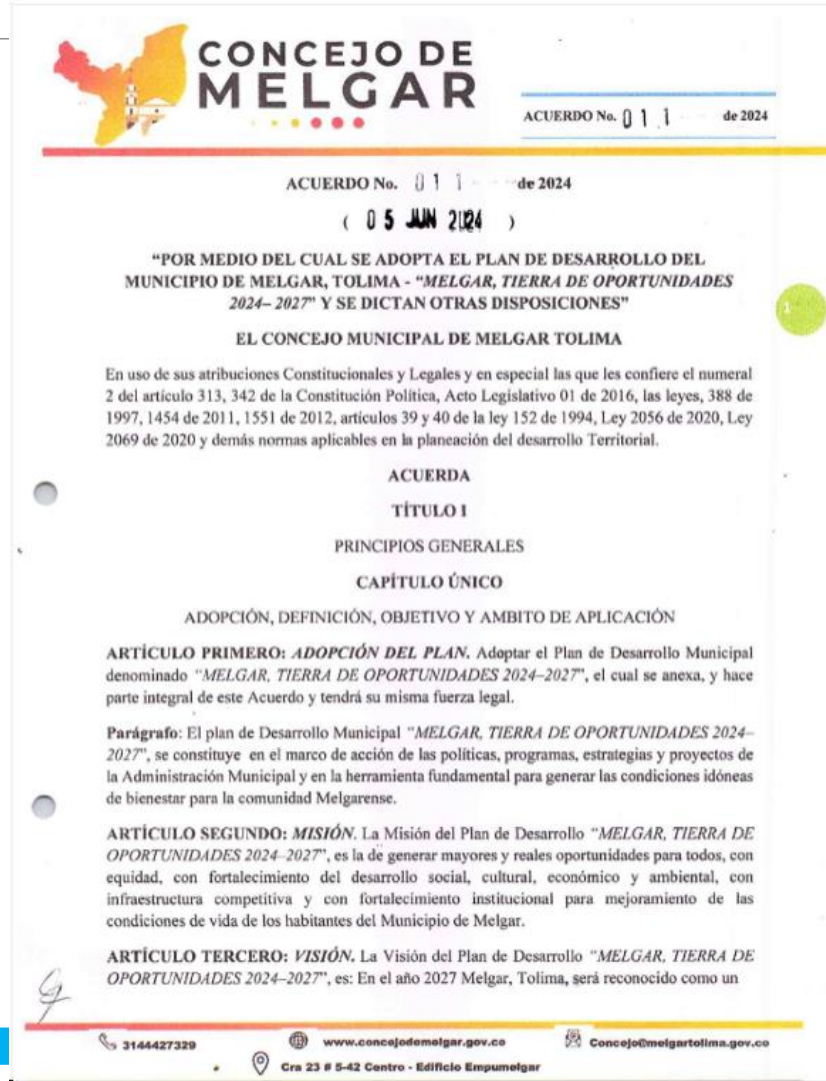
RUTA FA. Facilitando sueños y uniendo territorios.

RUTA SOL. Sol, naturaleza y vida

RUTA LA. Labrando el camino hacia la seguridad alimentaria

RUTA SI. Situando al Tolima como territorio emprendedor e innovador

Plan Municipal de Desarrollo 2024-2027



Plan Municipal de Desarrollo 2024-2027

LÍNEA ESTRATÉGICA	SECTORES
1. DESARROLLO SOCIAL PARA LA EQUIDAD	<ul style="list-style-type: none">1. Inclusión Social y Reconciliación2. Educación3. Deportes4. Cultura5. Salud y Protección Social
2. TURISMO Y SOSTENIBILIDAD CON ENFOQUE HUMANO	<ul style="list-style-type: none">1. Comercio, Industria y Turismo2. Agricultura y Desarrollo Rural3. Ambiente y Desarrollo Sostenible4. Ciencia, Tecnología e Innovación5. Trabajo
3. MEJOR INFRAESTRUCTURA, MAYORES OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none">1. Transporte2. Vivienda, Ciudad y Territorio3. Minas y Energía
4. PAZ Y GOBIERNO PARA TODOS	<ul style="list-style-type: none">1. Gobierno Territorial2. Tecnologías de Información y las Comunicaciones TIC3. Información Estadística4. Justicia y del Derecho

Plan Municipal de Desarrollo 2024-2027



**8.5.3. Sector Ambiente
y Desarrollo Sostenible.**



**8.6.2. Sector Vivienda,
ciudad y Territorio.**

Nuestra apuesta Estratégica

**PLAN ESTRATÉGICO
INSTITUCIONAL**
2025-2027



PLATAFORMA ESTRATÉGICA

5.1 MISIÓN:

Satisfacer las necesidades de servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado de los habitantes del municipio de Melgar, así como la administración de unidades de negocios complementarios, con calidad y sostenibilidad ambiental y empresarial, permitiendo el bienestar y desarrollo de la población, a través de un equipo interdisciplinario competitivo que integra la gestión institucional de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar **EMPUMELGAR E.S.P.**



5.2 VISIÓN:



Ser líderes en la gestión e innovación empresarial de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado, así como la administración de unidades de negocios complementarios, en el Municipio de Melgar, a través de un modelo sostenible en la gestión integral del agua.

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

5.3 PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS DE EMPUMELGAR E.S.P.

Para **EMPUMELGAR E.S.P** los principios y valores corporativos se constituyen en el referente institucional de la conducta personal y profesional que deben tener todos sus funcionarios, Junta Directiva, proveedores, contratistas y demás partes interesadas de la empresa, independiente del cargo o de la función que ocupe.

Los siguientes son los principios y valores corporativos que rigen nuestro accionar:

Honestidad

Lealtad

Respeto

Solidaridad

Justicia

Pertinencia

Tolerancia

Responsabilidad
institucional

Responsabilidad
ambiental

Convivencia

Imparcialidad

DIAGNÓSTICO METODOLOGÍA CMI

Cada perspectiva del CMI, se analizó teniendo en cuenta los siguientes aspectos:



1. Perspectiva financiera. Aquí, en el ámbito financiero, nos enfocamos en conocer la capacidad presupuestal, el crecimiento, el valor de los accionistas y la rentabilidad que tiene nuestro negocio. Cuando analizamos estos datos, podemos saber si las medidas estratégicas en funcionamiento de la empresa operan correctamente con las estrategias generales y verificaremos al mismo tiempo si estas ayudan a obtener resultados óptimos.

2. Perspectiva del cliente. Se analizan los detalles del mercado para saber qué necesita la empresa para solucionar y cubrir las necesidades de nuestros consumidores. Esta perspectiva permite que los directivos de la empresa puedan crear una estrategia con base en los datos del mercado, que les aportará mejores rendimientos a mediano y largo plazo.

3. Perspectiva de procesos internos. Se deben identificar los objetivos estratégicos que están relacionados con los procedimientos internos, es decir, aquellos que nos ayuden a identificar nuestras ventajas competitivas para sobresalir en nuestro sector y a mejorar para asegurar la calidad, la rapidez y la agilidad en la operatividad del negocio. Los elementos estudiados en este punto para EMPUMELGAR E.S.P. son los siguientes:

- ☐ Tiempos de respuestas
- ☐ Costo de los materiales y servicios
- ☐ Implementación de nuevos productos y servicios

4. Perspectiva de aprendizaje y crecimiento. Por medio de este ámbito debemos plantearnos qué debemos hacer para mejorar como empresa y se enfoca en tres principales áreas: la alta Dirección de la empresa juegan un papel importante donde tienen que evaluar tanto la actitud y comunicación existente entre los trabajadores, así como la disponibilidad de los sistemas administrativos y el bienestar del empleado dentro de las instalaciones.

- ☐ Clima laboral
- ☐ Apoyo tecnológico
- ☐ Capital humano

MAPA DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

FINANCIERA

1. INCREMENTAR EL VALOR DE LA EMPRESA PARA LOS USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS

2. LOGRAR LA EFICIENCIA EN LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE INVERSIONES

CLIENTES Y GRUPOS DE VALOR

3. LOGRAR MAYOR POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO MUNICIPAL

4. TARIFAS Y SERVICIOS COMPETITIVOS

5. FORTALECER LA ATENCIÓN EFICIENTE Y OPORTUNA AL CLIENTE- USUARIO

PROCESOS INTERNOS

6. IMPLEMENTAR BUENAS PRÁCTICAS EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS

7 . ASEGURAR LA PRESTACIÓN EFICIENTE, CON CALIDAD Y CONTINUIDAD DE LOS SERVICIOS DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO

8. OPTIMIZAR LA INFRAESTRUCTURA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO

9. GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO REGULATORIO DE LOS SERVICIOS DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO

10. REALIZAR USO EFICIENTE DE LAS FUENTES HÍDRICAS

11. REALIZAR LA CORRECTA DISPOSICIÓN DE LOS VERTIMIENTO DE AGUAS RESIDUALES

INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE

12. PROMOVER EL DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES

13. IMPLEMENTAR PRÁCTICAS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

ARTICULACIÓN PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL Vs OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

SECTOR	PROGRAMAS	META DE Producto	INDICADOR	META DEL CUATRIENIO	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL OBJETIVOS ESTRATEGICOS EMPUMELGAR		INDICADORES
					PERSPECTIVA CMI	OBJETIVO ESTRATÉGICO	
SECTOR VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Elaborar estrategias, planes, programas que garanticen la movilidad en el área urbana y rural del municipio de Melgar; Gestionar los recursos para el financiamiento de las obras de infraestructura para la conservación y mantenimiento de la red vial urbana y rural del municipio de Melgar; Elaborar planes, programas de adquisición y mejoramiento de vivienda dotadas de servicios públicos domiciliarios.	Servicio de apoyo financiero a los planes, programas, proyectos de agua potable y saneamiento básico	Proyectos de acueducto y alcantarillado apoyados financieramente	2	Finanzas	Incrementar el valor de la empresa para los usuarios y grupo de interes	<ul style="list-style-type: none"> • Liquidez ($L=AC/PC$) • Endeudamiento ($RDP=PsT/P$) • Ingresos Corrientes (%ingresos corrientes / facturación corriente) • Prueba Acida ($A = (Activo Corriente - Inventario) / Pasivo Corriente$)
		Servicio de apoyo financiero a los planes, programas, proyectos de agua potable y saneamiento básico	Proyectos de aguas residuales apoyados financieramente	1		Lograr la eficiencia en la planificacion y ejecucion de inversiones	
		Servicio de acueducto	Usuarios contactados a la red de servicio de acueducto	1200 USUARIOS	Clientes y grupos de valor	Lograr mayor posicionamiento en el mercado municipal	Porcentaje de nuevos suscriptores (# suscriptores mes anterior / # suscriptores actual)*100
		Servicio de Alcantarillado	Usuarios conectados a la red de servicio de alcantarillado	300 mts		Tarifas y servicios competitivos	Costo Producción de Agua Potable - \$ Costo / m3
		Acueductos construidos	Tanques de almacenamiento instalados	3		fortalecer la atencion eficiente y oportuna al cliente-usuario	Porcentaje de PQRS
		Acueductos ampliados	Personas beneficiadas con proyectos que mejoran la provision, calidad y/o continuidad de los servicios de acueducto	25000	Procesos Internos	Implementar buenas practicas en los procesos productivos	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades desarrolladas por el Sistema Integrado de Gestión • Indice de Desempeño Institucional – MIPG • Costo Producción de Agua Potable - \$ Costo / m3
		Acueductos optimizados	Acueductos optimizados	2		Asegurar la prestacion eficiente, con calidad, continuidad, de los servicios de acueducto y alcantarillado	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de Riesgo de Calidad del Agua Potable – IRCA • Índice de Continuidad
		Acueductos optimizados	Plantas de tratamiento de agua potable optimizadas	1		Optimizar la infraestructura de los servicios de acueducto y alcantarillado	Metros lineales de red de distribución de acueducto y alcantarillados optimizados
		Acueductos optimizados	Red de distribucion optimizada	1500 mtrs		Garantizar el cumplimiento regulatorio de los servicios de acueducto y alcantarillado	• Índice de Riesgo de Calidad del Agua Potable – IRCA
		Alcantarillados construidos	Plantas de tratamiento de aguas residuales construidas	1		Realizar uso eficiente de las fuentes hidricas	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de la gestión ambiental • Funcionarios y contratistas capacitados en la gestión ambiental • Utilización del recurso Agua - UA
		Alcantarillados ampliados	Red de alcantarillado construida	1000 mts		Realizar la correcta disposicion de los vertimientos	CUMPLIMIENTO PSMV
		Alcantarillados optimizados	Red de alcantarillado optimizado	500 mts	Gestión de la innovación y del conocimiento	Promover el desarrollo de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del plan institucional de capacitación • Cumplimiento Plan Anual de Bienestar e incentivos • Cumplimiento de requisitos de estructura del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG SST
		Alcantarillados optimizados	Coletores optimizados	2		Implementar practicas de un buen gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> • Medición del índice de Desempeño Institucional- FURAG • Medición del índice de Desempeño Institucional – MECI • Oportunidad en el cumplimiento del Plan de Acción Institucional • Cumplimiento al Plan Estratégico



acueducto y
alcantarillado



ornato



alumbrado
Público



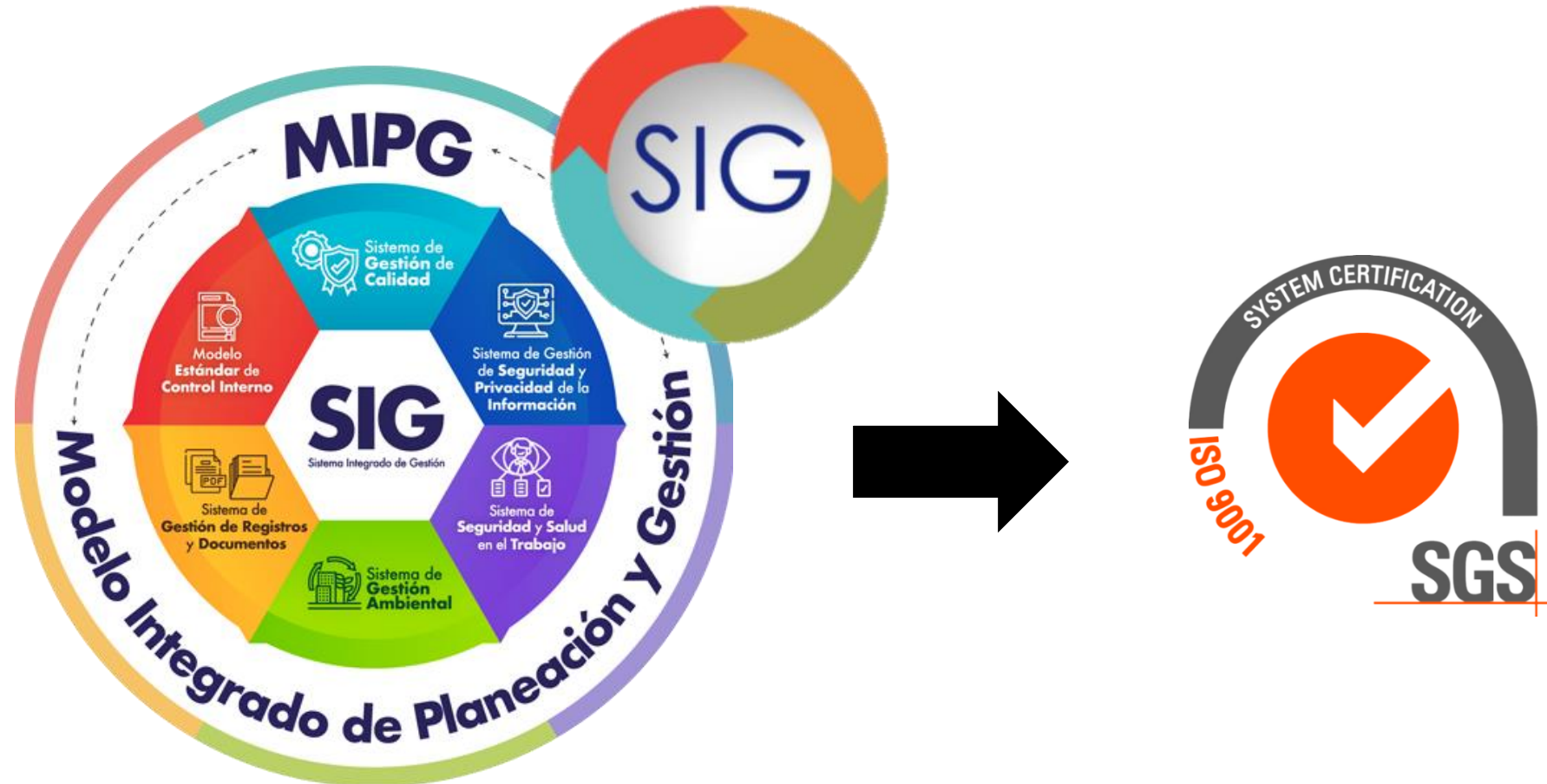
unidades
especiales

6

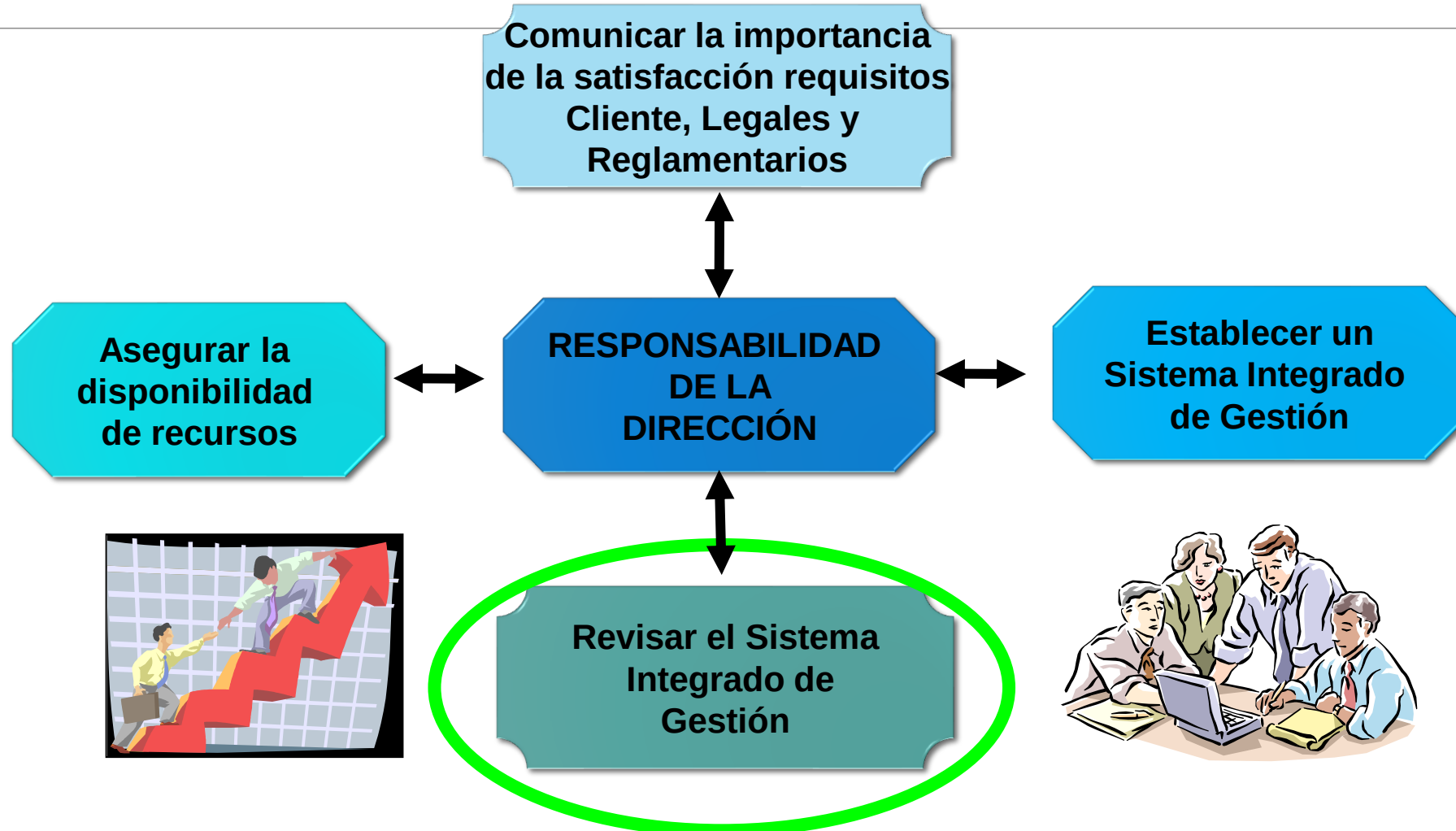
Presentación de Revisión por la Dirección para Auditoría Externa 2024

ALCANCE

La revisión del Sistema Integrado de Gestión de la entidad, se enmarca en los lineamientos de la Norma Técnica ISO 9001:2015 así como, en los requisitos de las Normas Asociadas al SIG.



RESPONSABILIDADES DE LA ALTA DIRECCIÓN EN EL MARCO DE LA NORMA ISO 9001:2005



Entradas de Revisión por la Dirección

1. REVISIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
2. ESTADO DE LAS ACCIONES DE LAS REVISIONES POR LA DIRECCIÓN PREVIAS
3. LOS CAMBIOS EN LAS CUESTIONES EXTERNAS E INTERNAS QUE SEAN PERTINENTES PARA EL SISTEMA
4. INFORMACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO Y EFICACIA DEL SISTEMA
 - a. La satisfacción del cliente y la retroalimentación de las partes pertinentes
 - b. Grado en el que se han logrado los objetivos del Sistema de Gestión de la Calidad
 - c. Desempeño de los procesos y conformidad de los productos y servicios
 - d. Las no conformidades y las acciones correctivas
 - e. Los resultados de seguimiento y medición
 - f. Los resultados de las auditorías internas
5. LA ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS
6. LA EFICACIA DE LAS ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES
7. CAMBIOS QUE PODRÍAN AFECTAR EL SGC

CAMBIOS QUE PODRÍAN AFECTAR EL SISTEMA

- ✓ Cambios normativos asociados con la Gestión Pública de la Entidad y el desarrollo de las actividades misionales y las unidades especiales.
- ✓ Inicio de Ley de Garantías Electorales, teniendo en cuenta las elecciones para Congreso y Senado 2025.
- ✓ Implementación de la Enmienda de Cambio Climático definida en la Norma ISO 9001:2015
- ✓ Participación en proyectos globales que pueden fortalecer la innovación y el desarrollo y la visibilidad institucional, mostrando la región a nivel nacional.
- ✓ Implementación del proceso de Formalización Laboral y Modernización Administrativa a partir de enero de 2025.
- ✓ Afectaciones en el Clima y Cultura Organizacional, asociadas con los ajustes en los roles y responsabilidades según la nueva estructura de personal y planta de personal.
- ✓ Actualización documental derivada de la nueva versión del Modelo de Operación por Procesos que entra en vigencia a partir de enero de 2025.
- ✓ Aplicación de acciones de mejoramiento, de acuerdo con las recomendaciones para la mejora definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- ✓ Actualizar y revisar la nueva propuesta del modelo de gestión por procesos, para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos y la normatividad vigente.
- ✓ Integrar la articulación de los objetivos estratégicos con el Sistema de Gestión de Calidad,
- ✓ Fortalecer el proceso de auditorías internas asociado a la conformidad del servicio.
- ✓ Fortalecer las actividades de identificación, tratamiento y seguimiento de las salidas no conformes para garantizar que se aborden de manera efectiva y oportuna.
- ✓ Integrar la gestión del riesgo de manera más estructurada dentro del SGC, considerando tanto riesgos como oportunidades.
- ✓ Mejorar los indicadores de gestión para que sean más pertinentes, actualizados y útiles para la toma de decisiones.
- ✓ Establecer alternativas de apalancamiento mediante la gestión de recursos que fortalezcan la prestación del servicio en obras de inversión.
- ✓ Fortalecer el equipo de Gestión de Tecnologías de la información.
- ✓ Generar un nuevo espacio que permita ampliar la capacidad de las transferencias documentales de la entidad.
- ✓ Mejoramiento del parque automotor de la entidad.
- ✓ Implementación del autodiagnóstico del MIPG al interior de los procesos.
- ✓ Gestionar convenios o alianzas interinstitucionales para la optimización de los sistemas de colectores de aguas residuales del municipio.
- ✓ Realizar campañas para promover la independización de los servicios.

CONCLUSIONES DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

El informe de revisión por la dirección evidencia que el SIG de EMPUMELGAR E.S.P. es **ADECUADO** a la organización (funciona bien y se han alcanzado los resultados esperados), es **CONVENIENTE** (proporciona los beneficios esperados) y es **EFICAZ**.





acueducto y
alcantarillado



ornato



alumbrado
Público



unidades
especiales



Presentación de Informe de Auditorías de **EMPUMELGAR E.S.P.**



acueducto y
alcantarillado



ornato



alumbrado
Público



unidades
especiales

8

PROPOSICIONES Y VARIOS

Proposiciones y Varios

GRACIAS!!