PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Por la calidad de vida laboral, personal y familiar....

San José del Guaviare, enero de 2020

INTRODUCCIÓN

El bienestar social hace referencia al estado de satisfacción que logra el funcionario en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en su bienestar familiar y social. Siendo la calidad de vida laboral uno de los aspectos con efectos positivos reflejados tanto en EMPOAGUAS ESP como en cada uno de los trabajadores que están a su servicio, el desarrollo de actividades de un programa de bienestar se constituye como un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Así mismo, permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y sentido de pertenencia por la entidad. Es por ello, que el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020 de EMPOAGUAS ESP, está orientado a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, con el fin de elevar la percepción favorable, la motivación, la productividad, la salud física y mental y el bienestar del factor humano. Teniendo en cuenta que el talento humano EMPOAGUAS ESP se desenvuelve en diferentes ámbitos humanos, es de vital importancia que este plan esté orientado a la búsqueda de calidad de vida en general.

.

1. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, se encuentra elaborado acorde con lo dispuesto por los Decretos, Leyes, Resoluciones e Instructivos que se relacionan a continuación:

1**.1. Decreto 1567 de 1998**: Establece el sistema de estímulos, que estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

1.2. Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único, que establece en su Artículo 33, numerales 4 y 5, los derechos de todo servidor público a participar en todos los programas de bienestar social que para el y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

1.3 Decreto1227 de 2005: Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los trabajadores y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos.

Dicho Plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. Con la orientación del Gerente de la entidad, será responsabilidad de la Subgerencia Administrativa y Financiera, responsable del Talento Humano, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar,

1.4. Resolución No. 007 de enero 12 de 2018: Por la cual se conforma el Comité de Bienestar Social e Incentivos, de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, tiene como objetivo general, el propiciar herramientas físicas, intelectuales, recreativas y culturales, entre otras, para el desarrollo integral de los trabajadores, orientado al mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de la creatividad, productividad laboral y satisfacción personal, permitiendo a su vez, que sus aportes, acciones, responsabilidades estén encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores para lograr un ambiente laboral positivo.
- ✓ Brindar espacios culturales, recreativos, deportivos e intelectuales para el desarrollo integral del funcionario.
- ✓ Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de cada uno de los trabajadores.
- ✓ Elevar la calidad de vida de los trabajadores mediante el ofrecimiento de estímulos y condiciones positivas en los diferentes espacios que los rodean, es decir en el ámbito laboral, personal, familiar y social.
- ✓ Ofrecer espacios, herramientas o estímulos que motiven la participación de los trabajadores en las actividades brindadas para lograr que su desempeño sea eficiente y se fortalezca el sentido de pertenencia por el Instituto.

3. ALCANCE

Este Plan inicia a partir del diagnóstico de necesidades de bienestar mediante un instrumento (encuesta) para proponer un Plan de Bienestar que es validado por la Gerencia y termina con su ejecución, seguimiento y evaluación respectiva, así mismo se extiende a todos los servidores de EMPOAGUAS ESP y su núcleo básico familiar

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan Anual de Bienestar Social se formula a través del análisis del diagnóstico de necesidades, que arrojó la encuesta de satisfacción, expectativas y preferencias en materia de bienestar social, para el entorno organizacional, personal, familiar y de promoción y prevención en la salud; realizada en el mes de enero de 2020, siendo ésta uno de los insumos para la realización del plan y su respectivo cronograma de actividades.

De acuerdo a lo anterior se encuentra que dentro de las actividades de Bienestar se desea sean implementadas se presentó un resultado de Trabajo en equipo con un 32%, Imagen de impacto corporativo con un 22%, Educación financiera con un 18%, Coachin motivacional con un 14%, Servicio al cliente con un13%, Otros ¿cuál? 1% (recreación deportiva, recreación al aire libre, recreación social, recreación educativa)

En cuanto al motivo principal para participar en las actividades de bienestar social los empleados manifestaron que para ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional 36%, participar en actividades que propicien el aprendizaje con un 22%, compartir con la familia mediante las diversas actividades con un 21%, relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones con un 21%.

Con relación a qué actividades de bienestar desea que se implementen en el programa de bienestar social, manifestaron lo siguiente:

Deportivas

- Fútbol **14%**
- Gimnasio **11%**
- Rumbaterapias **11%**
- Microfútbol **10%**
- Tejo **7%**
- Billar **7%**
- Voleibol **7%**
- Carrera de observación **7%**
- Natación **7%**
- Mini tejo **6%**
- Rana **6%**
- Baloncesto **5%**
- Otros ¿cuáles?

Ciclo paseos, Ciclismo, Ciclismo ambiental

Recreacionales y Vacacionales

- Paseos sitios turísticos **36%**
- Sembratón **24%**
- Fiestas temáticas **13%**
- Bingo **13%**
- Juegos de meza **8%**
- Juegos clásicos **6%**
- Otros ¿cuáles? **0%**

En actividades artísticas o culturales:

- Cine **37%**
- Feria de las colonias **28%**
- Danzas **17%**
- Karaoke **16%**
- Otros ¿cuáles? **2%**

Adoptar una zona para reforestarla en rumbo de la empresa (parque), Aeróbicos

En actividades para Preparación de los Pre pensionados, los trabajadores prefieren las siguientes actividades:

- Conferencias motivacionales **43%**
- Actividad de integración / salida recreativa **14%**
- Otras **43%**

Salidas de recreación, Salida recreativa, Talleres para asumir nuevos retos, asesorías

En cuanto a las actividades de Promoción y Prevención de la Salud los empleados manifestaron:

- Salud visual **11%**
- Salud oral **11%**
- Prevención cardiovascular **11%**
- Manejo stress **10%**
- Prevención cáncer **8%**
- Nutrición **7%**
- Ergonomía **7%**
- Donación de sangre **7%**
- Salud auditiva **6%**
- Alcoholemia **6%**
- Brigadas emergencias **6%**
- Esquemas vacunación **6%**
- Tabaquismo **4%**
- Otros **0%**

Con relación al tipo de incentivos que les gustaría recibir los empleados manifestaron:

- Apoyo en programas de educación formal (educación superior) **30%**
- Reconocimiento público - exaltación a la labor meritoria (empleado del mes) **26%**
- Capacitación **25%**
- Programa de turismo social **19%**

Los empleados prefieren que las actividades de bienestar social se realicen el día:

- Lunes **5%**
- Martes **4%**
- Miércoles **4%**
- Jueves **5%**

- Viernes **82%**

5. METODOLOGIA Y ESTRATEGIA

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020, se llevará a cabo con el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas y de prevención y promoción en la salud durante el año, por intermedio de un contratista idóneo en la ejecución de los programas de bienestar a través de su factor humano capacitado para tal fin y con la infraestructura para ello, a partir de la identificación de las necesidades de los funcionarios y con los siguientes insumos:

- ✓ Normatividad vigente aplicable.
- ✓ Resultado encuesta de expectativas y preferencias en materia de bienestar social
- ✓ Presupuesto destinado por EMPOAGUAS ESP para el bienestar social de los funcionarios.

Con el fin de aprovechar el 100% de los recursos presupuestales, se llevarán a cabo inscripciones y compromiso de participación por parte de los funcionarios, previo a la realización de las diferentes actividades. Las actividades a ejecutar serán programadas hasta agotar los recursos presupuestales.

Con la colaboración del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se desarrollarán programas de promoción y prevención en la salud, orientados a alcanzar una vida saludable en su entorno laboral.

Como estrategia para motivar la participación de los funcionarios en las actividades programadas de bienestar, se aprovecharán las jornadas de cambio de roles, en las que los servidores podrán identificar la necesidad de aprovechar los espacios que el plan de bienestar social ofrece para el beneficio de cada uno.

Dentro de los resultados de la encuesta de expectativas y preferencias para el plan de bienestar de la vigencia 2020, se observan cuatro grandes aspectos a seguir, como son los días para llevar a cabo las actividades, el tipo de actividades en especial las deportivas y recreativas además de los incentivos.

6. PLAN DE TRABAJO PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Para promover una atención integral a los trabajadores de EMPOAGUAS ESP y propiciar su desempeño, el programa de Bienestar Social e Incentivos apunta a la calidad de vida personal y familiar, potencializando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipo de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Los programas descritos a continuación contribuyen a una mayor productividad y desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte del ser y del deber ser de cada uno de los funcionarios.

6.1 RECREATIVOS Y DEPORTIVOS

La recreación y los deportes son una parte fundamental en el aprendizaje social del trabajador, lo cual genera espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo. En consecuencia de acuerdo a las preferencias, se priorizará el desarrollo de las siguientes actividades:

- ✓ Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional para contribuir al trabajo en equipo.
- ✓ Integración Deportiva y Recreativa para todos los trabajadores

6.2 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

La promoción y la prevención de la salud contribuyen a una vida sana, feliz, placentera y productiva de los trabajadores, por lo tanto en el Plan de Bienestar se solicitará apoyo a la ARL con Jornadas en temas que fueron de preferencias según la encuesta:

- ✓ Jornadas de Salud Oral, Salud Visual, prevención cardiovascular, manejo del stress
- ✓ Jornadas de Actividad física,
- ✓ Charlas de estilos de vida saludable
- ✓ Pausas Activas

6.3. CLIMA LABORAL

Dado que la calidad de vida laboral refiere la existencia de un ambiente percibido por el trabajador como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, en el transcurso de año se tendrá en cuenta el ambiente generado por las emociones de los servidores EMPOAGUAS ESP, el cual está relacionado con la motivación de los empleados, tanto en la parte física como emocional y mental. Para tal fin se comprenderá el desarrollo de las siguientes actividades:

- ✓ **Intervención al Proceso de Jubilación**: 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 artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Se proporcionarán herramientas que les permitirá comprender que el cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno.

  Con el acompañamiento de la ARL y la Caja de Compensación Familiar se solicitará el apoyo para preparar a los trabajadores en calidad de pre pensionados, bien sea porque ya cuentan con su pensión reconocida o porque están próximos a cumplir con el requisito de edad y/o semanas de cotización, de acuerdo a su régimen pensional.

  Asi mismo teniendo en cuenta el resultado de la encuesta en este tema se programará las siguientes actividades:

  - Tour Turístico, que se lleva a cabo fuera del Departamento dirigido a todos los trabajadores
  - Conferencia Motivacionales

- ✓ **Medición del clima laboral**: Medición de las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los funcionarios, la motivación y el rendimiento laboral.
  - Celebración Día de la Mujer
  - Celebración Día del Hombre
  - Celebración Día del Trabajo
  - Compra de Uniformes y Elementos Deportivos y Apoyo inscripción en torneos deportivos una (1) ves en cada semestre

- ✓ **Empleado del mes**; este se hará mediante el reconocimiento en Acto Administrativo, y cuyo procedimiento es la postulación por el Subgerente de cada área, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

  Actitud de servicio, Puntualidad y Asistencia, Iniciativa, Trabajo en Equipo, Disponibilidad, Eficiencia en el trabajo, Utilización de recursos para su función, Relaciones Interpersonales, Conocimientos de su función.

- ✓ **Celebración de los cumpleaños**: El último viernes de cada mes, se llevará a cabo la celebración de los cumpleaños de los trabajadores, en integración de todos los empleados en horario establecido por el comité sin suspender la atención al público.

- ✓ **Tour Turístico:** Esta actividad está dirigida a todos los trabajadores de la empresa, que lleven vinculados en la Planta de Personal, como mínimo un (1) año. La empresa de acuerdo al presupuesto destinado para esa actividad, financia un porcentaje del valor del Plan turístico, cotizado por el Comité de Bienestar Social y aprobado por todos los trabajadores. El valor restante lo aporta el trabajador, dentro de las fechas establecidas y acordadas con el Agente Contratante. El trabajador que una vez se halla inscrito para participar en dicho Tour, no podrá retirarse, salvo justificación de fuerza mayor, lo anterior a que una vez contratado el Plan Turístico, no se devuelven dineros aportados.

- ✓ **Celebración Día de los Niños**: En esta actividad están involucrados los hijos menores de los trabajadores en edades comprendidas entre los 0 a los 12 años cumplidos, la cual se llevará a cabo el día 31 de octubre

- ✓ **Integración fin de año**: Esta actividad se lleva a cabo en el mes de diciembre, con los trabajadores y su cónyuge, compañer@, padre o madre, según preferencia del trabajador.

- ✓ **Regalos hijos de trabajadores**: Se hará entrega de regalos navideños a los niños en edades comprendidas entre los 0 a los 12 años cumplidos

- ✓ **Anchetas**: En el mes de diciembre se hará entrega a los trabajadores de una ancheta, fecha 16 de diciembre aproximadamente

7. INCENTIVOS DE ESTÍMULOS

Los programas de estímulos consisten en otorgar incentivos a los trabajadores de EMPOAGUAS ESP para aumentar los niveles de productividad, satisfacción, mejorar el clima organizacional, lograr su desarrollo integral y los objetivos institucionales. Estos programas serán desarrollados a través de:

7.1. PLANES DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a los niveles de excelencia, calidad y productividad, creando condiciones favorables en el desarrollo del trabajo.

Los incentivos están clasificados en dos categorías:

- ✓ Incentivos pecuniarios.
- ✓ Incentivos no pecuniarios.

El Comité de Bienestar Social e Incentivos determinó otorgar un (1) día compensatorio como Incentivo No Pecuniario para:

- Los trabajadores seleccionados como Empleado del Mes y
- Los trabajadores que el día de cumpleaños se dé en un día laboral

Como Incentivo Pecuniario, se otorgará un BONO tanto para el empleado del mes, como para los trabajadores el día de los cumpleaños.

Así mismo se concederá Incentivo Pecuniario para el pago del semestre Educación Formal de la siguiente manera:

MODALIDAD	VALOR
Técnico	200.000
Tecnólogo	200.000
Universitario	400.000
Especialización- Diplomados	400.000

Los Requisitos para acceder a dicho incentivo son los siguientes:

- Estar vinculado a la Planta de Personal de la Empresa como mínimo un año.
- Aportar al Comité la fotocopia del recibo de pago con el fin de otorgar el porcentaje que el Comité ha dispuesto para tal fin, el cual se otorgará dos veces al año, cuando se trate de pago por semestre.
- Los beneficiarios del incentivo pecuniario, deberán legalizar ante la tesorería con el recibo de pago de la Universidad y al finalizar el semestre con una certificación de aprobación del semestre, expedido por la respectiva entidad Universitaria y entregarlo en la Subgerencia Administrativa y Financiera, requisito indispensable para otorgarle el auxilio en el siguiente semestre
- Los estudiantes que después de haber recibido el Incentivo para estudio y que en el transcurso del periodo académico deserten o no continúen estudiando, en el periodo inmediatamente siguiente, deberán reintegrar al Comité de Bienestar Social el valor total del auxilio otorgado, salvo en situaciones fortuitas o de fuerza mayor y perderá el derecho al auxilio en el semestre siguiente.

8. RECURSOS

La participación de los servidores públicos en cada una de las actividades programadas, se hará mediante inscripciones, para efectos de la logística para el desarrollo de la actividad. Las actividades con costo serán realizadas hasta agotar los recursos del presupuesto destinados para el Bienestar Social de los servidores públicos de EMPOAGUAS ESP.

8.1. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia del año 2020, es de SETENTA Y NUEVE MILLONES DE PESOS MCTE ($79.000.000).

8.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO:

ACTIVIDAD	VALOR PRESUPUESTADO
CELEBRACION DIA DE LA MUJER (8 DE MARZO)	2,500,000

CELEBRACION DIA DEL HOMBRE (22 DE MARZO)	2,500,000
CELEBRACION DIA DEL TRABAJADOR (MAYO 1)	3,000,000
CELEBRACION DIA DE LOS NIÑOS (31 DE OCTUBRE)	2,500,000
TOUR TURISTICO (AGOSTO 4 al 9)	25,000,000
CELEBRACION FIN DE AÑO (20 DE DICIEMBRE)	11.500.000
COMPRA DE UNIFORMES Y ELEMENTOS DEPORTIVOS (MARZO)	2,000,000
CELEBRACION ANIVERSARIO DE LA EMPRESA	8,000,000
INCENTIVOS ESTUDIO	6,500,000
APOYO INSCRIPCION A TORNEOS	700,000
ANCHETAS PARA LOS FUNCIONARIOS (16 DE DICIEMBRE)	7,800,000
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADO DEL MES (último viernes de cada mes)	3,500,000
REGALOS NIÑOS DE LOS FUNCIONARIOS (24 DE DICIEMBRE)	3,500,000
TOTAL	**79,000,000**

OTRAS DISPOSICIONES

El Comité de Bienestar Social de la Empresa realizará las actividades aquí proyectadas o cualquiera otra que se decidan durante la vigencia 2020 teniendo en cuenta el presupuesto aprobado para este programa.

Las fechas establecidas en el Cronograma están sujetas a modificaciones en caso de situaciones administrativas que así lo amerite.

María Paz Sánchez Garrido
Gerente (e)