

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

San José del Guaviare, Enero 2021

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. OBJETIVOS.....	6
3.1. OBJETIVO GENERAL	6
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4. ALCANCE.....	7
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	7
6. RESPONSABLES.....	11
7. METODOLOGIA Y ESTRATEGIA.....	11
7.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	12
7.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	12
8. PLAN DE TRABAJO PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	13
8.1. RECREATIVOS Y DEPORTIVOS.....	13
8.2. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD (ENTORNO LABORAL SALUDABLE)	14
8.3. ESTADO JOVEN.....	14
8.4. PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA.....	15
8.5. DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO	15
8.6. CLIMA LABORAL.....	16
9. PROGRAMA PRE- PENSIONADOS	18
10. INCENTIVOS DE ESTÍMULOS	18
10.1. PLANES DE INCENTIVOS	19
10.1.1. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	19
10.1.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS.....	19
11. RECURSOS	20
11.1. PRESUPUESTO	20
11.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO:	20
12. OTRAS DISPOSICIONES	21

1. INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare – EMPOAGUAS E.S.P. es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social para EMPOAGUAS E.S.P., tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la Alta Dirección encargó al área de Talento Humano en cabeza de la Subgerencia Administrativa y Financiera el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare – EMPOAGUAS E.S.P. presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2021, para los trabajadores oficiales y empleados públicos, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida laboral en general, exaltando la labor del trabajador e intensificando además una cultura que manifieste en sus trabajadores un sentido de pertenencia y motivación.

El programa está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral 2020, resultados de la Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar social – EMPOAGUAS E.S.P. De la misma manera el programa permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los trabajadores y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

2. 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:

✓ **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.

✓ **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.

✓ **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública:

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los

empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho 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. Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

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.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades físicas, intelectuales, recreativas y culturales, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todo el personal, 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.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ 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.

4. ALCANCE

Inicia a partir del diagnóstico de necesidades de bienestar mediante un instrumento (encuesta) para proponer la ejecución, seguimiento y evaluación respectiva, así mismo se extiende a todos los servidores de EMPOAGUAS ESP y su núcleo básico familiar.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos se formula a través del análisis del diagnóstico de necesidades conforme a 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 2021, siendo ésta uno de los insumos para la elaboración del plan y su respectivo cronograma de actividades. Se presentan los siguientes resultados con los porcentajes de dicho diagnóstico:

¿En qué temas le interesaría capacitarse para la vigencia 2021?

ITEM	%
Imagen de impacto corporativo	1%
servicio al cliente mediante comunicación telefónica	1,4%
Manejo de herramientas ofimáticas (Word, Excel, Power Point)	17,8%
Trabajo en equipo	21,9%
Educación Financiera	24,7%
Servicio al cliente	6,8%
Coaching Motivacional	8,2 %
Ética en lo personal y laboral	8,2%

Otros propuestos por el personal:

- Manejo de cloros
- Curso operador de maquinaria
- Tema ambiental
- Mantenimiento y reparaciones de macro medidores y dosificadores
- Referencia y contra referencia
- Marketing digital

✓ **Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las Actividades de Bienestar:**

ITEM	%
Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional.	52,1%
Participar en actividades que propicien el aprendizaje.	20,5%
Relajarse y/o salir de la rutina en la Entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones.	26%

✓ **¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen en el Programa para la Vigencia 2021?**

Deportivos

ITEM	%
Fútbol	16,4%
Microfútbol	12,3
Baloncesto	1,4%
Voleibol	9,6%
Carrera de observación	16,4%
Tejo	5,5%
Mini tejo	1,4%
Rumba terapias	16,4%
Natación	5,5%
Rana	0%
Billar	2,7%
Gimnasio	6,8%
Ciclo paseo	1,4%
Otra actividad deportiva	4,1%

Recreativos

ITEM	%
Sembraron	8,2%
Fiestas temáticas	2,7%
Bingo	6,8%
Paseos sitios turísticos Guaviare	60,3%
Juegos de mesa	0%
Juegos Clásicos	1,4%
Ciclo paseos	20,5%

Artísticos y culturales

ITEM	%
Cine	52,1%
Feria de las colonias	26 %
Karaoke	9.6%
Manualidades	12,3

Preparación Pre pensionados.

ITEM	%
Conferencias Motivacionales	17,8%
Actividad de integración / salida recreativa	79,9%

Promoción y prevención de la Salud

ITEM	%
Salud Oral	11%
Salud Visual	15,1%
Prevención cardiovascular	17,8%
Prevención Cáncer	2,7%
Manejo del stress	34,2%
Tabaquismo	0%
Ergonomía	2,7%
Esquemas de vacunación	0%
Brigadas de emergencia	6,8%
Donación de Sangre	2,7%
Nutrición	5,5%
Alcoholemia	1,4%

¿Qué tipo de incentivos le gustaría recibir?

ITEM	%
Apoyo en programas de educación formal (educación superior)	46,6%
Reconocimiento público - exaltación a la labor meritoria (Empleado del mes)	26%
Apoyo a inscripciones a Capacitación específica	27,4%

¿En qué día de la semana le gustaría que se realizarán las actividades?

ITEM	%
Lunes	5,5%
Martes	0%
Miércoles	2,7%
Jueves	1,4%
Viernes	90,4%

Propuestas por el personal:

- Paseos turísticos
- Integraciones a campo abierto, deportivas
- Salidas pedagógicas
- Ciclo paseo
- Visita a la boca toma
- Actividades de salud
- El día del agua
- Integración del personal de todas las áreas, es decir que en una actividad participe personal de todas las áreas mezclados
- Clase aeróbicos
- Torneos deportivos para empleados
- Ecoturismo
- Carreras de observación
- Juegos donde todos los empleados puedan participar
- Paseo
- Visitas técnicas con capacitación de pares
- Salidas ecológicas
- Capacitaciones
- Paseos turísticos en la misma región
- Hacer actividades fuera de la empresa
- Obsequiar regalo a los hijos de los trabajadores hasta los 18 años
- Viajes técnicos turísticos
- Recreación
- Deportes, voleibol, futbol
- Trotar
- Integración con compañeros de trabajo
- Trabajo en equipo
- Giras Técnicas
- Viajes técnicos turísticos
- Comunicación y respeto

- Comidas, reuniones, integración
- Salud física y mental

6. RESPONSABLES

El Plan Anual de Bienestar Social para la vigencia 2021, 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 2021, 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.

7. METODOLOGIA Y ESTRATEGIA

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2021, está dirigido a todos los trabajadores de la entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del personal y la medición de clima laboral,

con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El Programa se enmarca en dos áreas a saber:

7.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

Así mismo, EMPOAGUAS E.S.P., velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

Los programas que comprenden son:

- ✓ Recreativos y deportivos
- ✓ Promoción y prevención de la salud
- ✓ Estado joven
- ✓ Promoción del uso de la bicicleta

7.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el personal, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas que comprenden son:

- ✓ Día del servidor público.
- ✓ Clima laboral
- ✓ Programa Pre- pensionados
- ✓ Incentivos y/o Estímulos

8. 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.

8.1. 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.

8.1.1. TARDE DEPORTIVA EMPOAGUAS E.S.P.

El trabajo en equipo es primordial para el buen funcionamiento de la entidad, pensando en esto, se realizara una tarde deportiva en donde se integren actividades recreativas como (futbol, voleibol, juegos de mesa, carreras de observación y rumbateriapias), todas que fortalezcan los lazos de compañerismo del personal. Esta actividad se hará un viernes por trimestre en la jornada de la tarde.

8.1.2. FERIA DE COLONIAS: EMPOAGUAS RECORRE COLOMBIA

Teniendo en cuenta la importancia de conocer la cultura Colombia y como estrategia de actividad de integración para el personal de la empresa. Se lanza esta actividad que permite fortalecer el reconocimiento de la cultura colombiana, el trabajo en equipo, y relaciones interpersonales. Esta actividad iniciara con la conformación de equipos y la entrega de las regiones para que organicen su representación que comprende (pequeña muestra gastronómica, organización del Stan, baile típico de la región) y luego el día viernes se realizara el desarrollo de la feria donde se van a

intercambiar las características de las regiones. Esta actividad se programa para el día 29 de octubre del presente año.

8.2. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD (ENTORNO LABORAL SALUDABLE)

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.

8.2.1. CHARLAS DE SENCIBLIZACIÓN: NO ME ESTRESO, YO ME CUIDO.

La ergonomía se entiende como el estudio del ser humano en su ambiente laboral, y su adaptación con los diferentes elementos que componen el sistemas de trabajo, entre los que se encuentran factores como tanto físicos como los cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales. Así las cosas, como estrategia para mitigar el riesgo psicosocial, se propone que desarrolle las capacitaciones charlas de sensibilización establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, en la sección de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.2.2. MASAJE RELAJANTE

En la búsqueda de estrategias que permitan mitigar enfermedades que se derivan del estrés laboral, que afecten la salud del trabajador, de la mano de entidades con el Plan de Intervenciones Colectivas se harán una jornada con masajes relajantes que disminuyan el estrés de los trabajadores ocasionado por su actividad laboral.

8.3. ESTADO JOVEN

Esta es una propuesta de la Función Pública y el Ministerio de Trabajo, que tiene como objetivo fomentar la practica laboral en el sector público. De esta manera los estudiantes de formación formal ofrecidos por las Escuelas Normales Superiores y de Educación Superior Pregrado Universitario, adelantarán prácticas laborales en

las Entidades Públicas de Colombia. Recibirán un auxilio formativo, la afiliación a Seguridad Social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público.

La empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare, está comprometida con el cumplimiento de este programa por lo que vincula a aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y Pasantes universitarios de entidades de educación superior. El área de Talento Humano es el encargado de desarrollar este programa, para a cual se incluyen base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, contratos de aprendizaje, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento. Por lo que para el presente año se sigue trabajando en convenios con entidades de educación superior.

8.4. PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA

La empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare EMPOAGUAS E.S.P., dentro su responsabilidad social empresarial fomenta el uso de la bicicleta para ayudar al medio ambiente y a su vez para cuidar la salud de trabajador mediante la promoción de estilos vida saludable.

Teniendo en cuenta la importancia del cuidado del medio ambiente, la promoción y la prevención de la salud. Se propone establecer un incentivo no pecuniario día de descanso a los trabajadores que completen diez viernes llegando en bicicleta a la entidad, se le entregara una tarjeta donde se el registro de los viernes que han llegado en bicicleta.

8.5. DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO

Según el Decreto 1083 de 2015 del sector de la Función Pública, es su artículo 2.2.12.1. Manifiesta: *"Día nacional del servidor público. Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público"*

EMPOAGUAS E.S.P., en aras de reconocer la función que desarrollan sus trabajadores cuyo objetivo es servirle a la comunidad, plantea actividades para conmemorar este día como:

- ✓ Actividades de Capacitación de Gestión Pública para todo el personal.

- ✓ Actividad PREMIOS EMPOAGUAS E.S.P. donde se entregara una estatuilla como reconocimiento a la labor, se va realizar por categorías y con nominados por los subgerentes y la votación con los trabajadores unas semanas antes de la realización de la actividad.

8.6. 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:

- **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**

Realizar una actividad de integración en las instalaciones de EMPOAGUAS E.S.P., con todo el personal, compartir con desayuno y detalle para el personal femenino.

- **Celebración Día del Hombre**

Realizar una actividad de integración en las instalaciones de EMPOAGUAS E.S.P., con todo el personal, compartir una cena y detalle para el personal masculino.

- **Celebración Día del Trabajo**

Actividad de recreación y deporte en lugar turístico de Piedra Alta, con almuerzo y refrigerio.

- **Compra de Uniformes y Elementos Deportivos**

Apoyo inscripción en torneos deportivos una (1) vez en cada semestre.

- **Aniversario Empresa, 25 años**

Realizar una actividad de integración, torta de cumpleaños de aniversario, decoración en conmemoración a los 25 años. Para persuadir al trabajador por el sentido de pertenencia con la empresa, entrega de un detalle recordatorio a los 25 años.

- **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.

Se debe tener en cuenta, que este tipo de actividades contribuyen a la motivación del personal, lo que es importante por un trabajador motivado es un trabajador eficiente esto fortaleciendo el Clima Organizacional de la Entidad.

- **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. Además de estas actividades se le hará entrega de un desayuno sorpresa al trabajador que este de cumpleaños, un bono redimible y torta para todo el personal de la empresa.

- **Gira Técnica**

Esta actividad está dirigida a todos los trabajadores de la empresa, que lleven vinculados en la Planta de Personal, como mínimo seis (6) meses.

La empresa de acuerdo al presupuesto destinado para esa actividad, financia un porcentaje del valor de la Gira técnica, cotizado por el Comité institucional de gestión y desempeño 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 dicha gira, no podrá retirarse, salvo justificación de fuerza mayor, lo anterior a que una vez contratada la gira técnica, no se devuelven dineros aportados. Se debe tener en cuenta, que esta actividad está sujeta a cambios por medidas de bioseguridad por el COVID -19.

- **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 en el mes 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 anqueta.

9. PROGRAMA 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 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.

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

- Conferencia Motivacionales

10. 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:

10.1. 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.

10.1.1. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

El Comité Institucional de gestión y desempeño 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

10.1.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS

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 - Diplomados	350.000
Tecnólogo	450.000
Universitario	550.000
Especialización – Maestría	700.000

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 a la Empresa el valor total del auxilio otorgado, salvo en situaciones fortuitas o de fuerza mayor y perderá el derecho al auxilio en el semestre siguiente.
- No aplica para instituciones educativas que sean subsidiadas por el estado o de educación gratuita tales como el SENA.

11. 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.

11.1. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para la vigencia del año 2021, es de NOVENTA Y DOS MILLONES CIEN MIL PESOS MCTE (\$92.100.000).

11.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO:

En la Siguiete tabla se relacionan el mes de desarrollo de la actividad, así como su correspondiente presupuesto:

ACTIVIDAD	MES	VALOR PRESUPUESTADO
Celebración día de la Mujer	Marzo	4,250,000
Celebración día del hombre	Marzo	4,250,000
Celebración día del trabajador	Mayo	4,500,000
Celebración día de los niños	Octubre	3,000,000
Gira técnica, lugar por definir.	Agosto	27,000,000
Celebración fin de año	Diciembre	9,000,000
Compra de uniformes y elementos deportivos	1 vez al año	1,500,000
Celebración aniversario de la empresa	Julio	5,000,000
Incentivos estudio	Toda la vigencia	6,000,000
Apoyo inscripción a torneos	1 semestralmente	1,000,000
Anchetas para los funcionarios	Diciembre	8,600,000
Cumpleaños funcionarios y empleado del mes	Ultimo viernes de cada mes	7,500,000
Regalos hijos de los funcionarios en navidad	Diciembre	4,000,000
Integraciones en general con el personal de la empresa	Fecha de libre elección	3,500,000
Día del servidor publico	Junio	3,000,000
TOTAL		92,100,000

12. OTRAS DISPOSICIONES

El Comité institucional de gestión y desempeño de la Empresa realizará las actividades aquí proyectadas o cualquiera otra que se decidan durante la vigencia 2021 teniendo en cuenta el presupuesto aprobado para este programa. Las actividades y el cronograma del presente plan de bienestar pueden estar sujetas a modificaciones, en el caso que sea requerido.



JOSE VICENTE URQUIJO SEDANO
Gerente

