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 2022

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO NORMATIVO 3
3. OBJETIVOS 6
3.1. OBJETIVO GENERAL 6
4. ALCANCE 6
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 6
6. RESPONSABLES 9
7. METODOLOGIA Y ESTRATEGIA 10
7.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 10
7.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 11
8. PLAN DE TRABAJO PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL 11
8.1 RECREATIVOS Y DEPORTIVOS 11
8.2 ESTADO JOVEN 13
8.3 PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA 13
8.4 DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO "EMPOAGUAS SIRVE CON AMOR" 14
8.5 CLIMA LABORAL 14
9. PROGRAMA PRE- PENSIONADOS 16
11. PLAN DE INCENTIVOS 18
11.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS 19
10 RECURSOS 19
10.1 PRESUPUESTO 19
10.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO: 19
12. OTRAS DISPOSICIONES 20

1. INTRODUCCIÓN

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.

Para la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare – EMPOAGUAS E.S.P. su talento humano es activo más importante, 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.

EMPOAGUAS E.S.P. presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2022, 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, como resultado 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.

El sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

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 él 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

Aportar al mejoramiento de la calidad de vida laboral de todo el personal, mediante actividades físicas, intelectuales, recreativas y culturales. 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 2022, 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 2022?

ITEM	%
Archivo - Gestión Documental	3.9%
Comunicación Asertiva	7,8%
Componente Ambiental	11,8%
Atención al Cliente	9,8%
Propios de Acueducto y Alcantarillado	**54,9%**
Ingles	15,7%
Temas relacionados con administración publica	23,5%
Tecnología	23,5%

¿Del Programa de actividades recreativas y deportivas que actividades desea que se implementen para la Vigencia 2022?

ITEM	%
Tardes deportivas	**35.3%**
Carreras de observación	9,8%
Rumbo Terapias	9,8%
Ciclo paseo	25,5%
Feria de Colonias	**21,6%**
Paseos a sitios turísticos Guaviare	**58,8%**

¿Qué actividades del Programa de promoción y prevención de la salud (entorno laboral saludable) desea que se implementen para la Vigencia 2022?

ITEM	%
Salud Oral, visual y auditiva	21,6%
Prevención cardiovascular	13,7%
Prevención Cáncer	9,8%
Manejo del stress	**41,2%**
Donación de Sangre	13,7%

¿Qué actividades del Programa de promoción uso de bicicleta desea que se implementen para la Vigencia 2022?

ITEM	%
Venir un viernes al mes en bicicleta	**60,8%**
Venir todos los viernes en bicicleta	35,3%

¿Qué actividades del Programa día del servidor público desea que se implementen para la Vigencia 2022?

ITEM	%

Homenaje EMPOAGUAS E.S.P.	**49%**
Charlas dirigidas a fortalecer su labor.	3,9%
Almuerzo	45,1%
Integración general	2%

¿Qué actividades del Programa Celebración Día del Trabajo desea que se implementen para la Vigencia 2022?

ITEM	%
Almuerzo conmemorativo	13,5%
Actividades de integración	**84,6%**
Desayuno conmemorativo	9,6%

¿Qué actividades del Programa Empleado del mes desea que se implementen para la Vigencia 2022?

ITEM	%
Elección por votación (trabajadores)	**82,7%**
Elección por Gerente	9,6%

¿Qué actividades del Programa Gira Técnica desea que se implementen para la Vigencia 2022? Escriba posibles lugares a donde realizar la gira técnica.

ITEM	%
Argentina	1
Cali	1
Cancún	3
Cartagena	3
Medellín	5
Ecuador	1
Fuera del país	5
Al mar	2
Huila	1
Islas margarita	1
La Guajira	1
San Andrés	**13**
Lugares turísticos del Guaviare	1
México	3
Panamá	2
Perú	3
Quatar	1
Al llano	1
Santa Marta	1

¿Qué actividades del Programa Celebración Día de los Niños: desea que se implementen para la Vigencia 2022?

ITEM	%
Tarde recreativa	**69.2%**
Entrega de caja sorpresa	30,8%
Recreación de payasos	15,4%

¿Qué actividades del Programa Integración de Fin de Año desea que se implementen para la Vigencia 2022?

ITEM	%
Cena	**51,9%**
Almuerzo	1,9%
Actividad recreativa	48,1%

Preparación Pre pensionados. ¿Qué tipo de actividad sugiere?

ITEM	%
Conferencias motivacionales	11,5%
Actividad de integración/salidas recreativa	**88,5%**

¿Qué tipo de incentivos le gustaría recibir?

ITEM	%
Apoyo en programas de educación formal (educación superior)	**71,2%**
Apoyo a inscripciones a Capacitación especifica	34,6%

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

ITEM	%
Lunes	1,9%
Martes	3,8%
Miércoles	3,8%
Jueves	3,8%
Viernes	**94,2%**

6. RESPONSABLES

El Programa Anual de Bienestar Social para la vigencia 2022, 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 2022, 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 2022, 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.
- ✓ Medición del Clima laboral
- ✓ Programa Pre- pensionados
- ✓ Incentivos y/o Estímulos.
- ✓ Trabajo en equipo

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 su 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 realizará una tarde deportiva en donde se integren actividades recreativas como (futbol, voleibol, juegos de mesa, carreras de observación y rumbaterapias), todas que fortalezcan los lazos de compañerismo del personal.

Esta actividad se hará un viernes por semestre.

8.1.2 FERIA DE COLONIAS: EMPOAGUAS RECORRE COLOMBIA II

En la búsqueda de que los trabajadores conozcan su cultura (Colombia) e incentivar el trabajo en equipo del personal de la empresa. Esta actividad permite fortalecer el reconocimiento de la cultura colombiana, el trabajo en equipo, y relaciones interpersonales. Esta actividad iniciará con la conformación de equipos de acuerdo a la cantidad de trabajadores en servicio activo 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 realizará el desarrollo de la feria donde se van a intercambiar las características de las regiones colombianas. El personal se dividirá en seis regiones colombianas.

8.1.3 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 y manejo del stress
- ✓ Jornadas de Actividad física,
- ✓ Charlas de estilos de vida saludable
- ✓ Pausas Activas.

8.1.4 CHARLAS DE SENSIBLIZACIÓN: 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 sistema 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.

8.1.5 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.

8.2 ESTADO JOVEN

Esta es una propuesta del Departamento Administrativo de 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, donde se incluyen base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, contratos de aprendizaje, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento.

Para el presente año 2022 se sigue trabajando en convenios con entidades de educación superior para brindar oportunidad de realizar prácticas de aprendizaje dentro de la empresa.

8.3 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 Un (1) día de descanso a los trabajadores que completen diez viernes llegando en bicicleta a la entidad, se le entregara una tarjeta que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

Artículo 5° Ley 1811 DE 2016, Circular externa No. 11 de 2017 - Función Pública

8.4 DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO "EMPOAGUAS SIRVE CON AMOR"

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 **"EMPOAGUAS SIRVE CON AMOR"**, donde se van a organizar equipos de trabajo por dependencias donde cada dependencia hará una representación (homenaje), resaltando la labor desempeñada por los trabajadores de la empresa y en el marco de la actividad el día del servidor público 2022, donde cada dependencia presentará su homenaje.

8.5 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, esta medición se realiza con el apoyo de la oficina de seguridad y salud en el trabajo.

- **Empleado del mes**

Según el Decreto **1567 de 1998** *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado."* Establece

ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas

para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional..."

Por lo anterior, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare – EMPOAGUAS E.S.P. Hará mediante el reconocimiento en Acto Administrativo con copia a hoja de vida, y cuyo procedimiento es la postulación por el Subgerente de cada área, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

Actitud de servicio, Porte del uniforme y prendas institucionales, respeto hacia sus compañeros, Puntualidad y Asistencia, Iniciativa, Trabajo en Equipo, Disponibilidad, Eficiencia en el trabajo, Utilización de recursos para su Función, Relaciones Interpersonales, Conocimientos de su función.

Posteriormente los nominados se someterán a votación por parte de los trabajadores, el trabajador ganador recibirá la exaltación a la labor meritoria publicada por redes sociales y en el cuadro de honor de la entidad.

- **Día del Trabajo "DESAFIO X EMPOAGUAS"**

Con el fin de conmemorar el día del trabajo, la empresa a través de una actividad de recreación y deporte como "DESAFIO X EMPOAGUAS" en un lugar turísticos donde se armarán equipos con todo el personal, donde se tendrán estaciones de pruebas físicas (equilibrio, arrastre bajo, etc.), el primer equipo que supere las pruebas será el ganador, al cual se le otorgará el incentivo pecuniario.

- **Compra de Uniformes y Elementos Deportivos**

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

- **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 en el año 2022, la cual se llevará a cabo en el mes de octubre.

- **Noche Talentos "EMPOAGUAS"**:

Esta actividad se lleva a cabo en el mes de diciembre con los trabajadores, se organizarán equipos de trabajo con el personal, cada equipo deberá preparar un acto para esta noche (Canto, Baile, Teatro. Etc.), se contará con un jurado quienes serán los encargados de elegir al equipo ganador, al cual se le otorgará el incentivo pecuniario.

- **Regalos Hijos de Trabajadores:**

Se hará entrega de regalos navideños a los niños en edades comprendidas entre los 0 a los 12 años cumplidos en el año 2022.

- **Anchetas**:

En el mes de diciembre se hará entrega a los trabajadores de una ancheta.

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:

- Actividad de integración/salidas recreativas

10. SISTEMA DE ESTÍMULOS: Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados:

b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;

c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;

d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

10.1 Financiación de los Programas de Educación Formal

Los estudios de pregrado, especialización, posgrado, diplomados y demás estudios de educación superior se consideran como de educación formal por consiguiente, la financiación de los mismos, forma parte de los programas de bienestar social y deben regirse por las normas propias del sistema de estímulos contenidas en el Decreto Ley 1083 de 2015.

Se determinó reconocer como apoyo del semestre cursado en Educación Formal de la siguiente manera:

MODALIDAD	VALOR
Técnico - Diplomados	400.000
Tecnólogo	500.000
Universitario	600.000
Especialización – Maestría	800.000

Los Requisitos para acceder a dicho incentivo son los siguientes:

- Estar vinculado a la Planta de Personal de la Empresa como mínimo un año desde su última fecha de contrato.
- Solicitar por escrito el apoyo, aportando al Comité la fotocopia del recibo de pago con el fin de otorgar el valor 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 oficina de contabilidad 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.
- El valor aprobado para cada funcionario de acuerdo a nivel académico será consignado a la cuenta inscrita en la banca virtual de la empresa.
- No se realizan consignaciones a terceros.

10.2 Gira Técnica- Intercambio de conocimiento

Con el objetivo de visitar otra empresa se encuentre ubicada en otro departamento de Colombia, con el ánimo de poder generar conocimiento en cuanto a la aplicación de procesos operativos y administrativos, con todo lo referente a la prestación del servicio de acueducto y alcantarillado, y a su vez fomentar las buenas relaciones interpersonales y de comunicación entre los servidores, contribuyendo a la disminución de estrés en el entorno

laboral y así mismo, al mejoramiento de la productividad empresarial. Se debe tener en cuenta, que esta actividad está sujeta a cambios por medidas de bioseguridad por el COVID -19 o cualquier situación que se presente que pueda atentar contra la salud física del trabajador.

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.

Requisitos y disposiciones:

- Estar vinculado a la Planta de Personal de la Empresa como mínimo un (1) año desde su última fecha de contrato.
- El personal que se encuentre a la fecha de la realización de la Gira Técnica, en alguna situación administrativa como licencias, permisos, vacaciones, y/o incapacidades medicas no podrá participar de esta actividad.
- Aportar dentro de las fechas establecidas y acordadas con el Agente Contratante el saldo para completar el paquete de viaje.
- El trabajador que una vez se halla inscrito para participar en dicha gira, no podrá retirarse, salvo justificación de fuerza mayor, una vez contratada la gira técnica, no se devuelven dineros aportados.
- Tener el esquema de vacunación contra el contagio del Covid-19 o derivados.

11. PLAN 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 (Equipos de trabajo)
- ✓ Incentivos no pecuniarios.

Requisitos: para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales y tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad (Libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales)

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

11.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

El Comité Institucional de gestión y desempeño determinó otorgar un (1) día descanso compensatorio como Incentivo No Pecuniario para:

- Los trabajadores seleccionados como Empleado del Mes
- El cumplimiento del uso de la bicicleta
- Se dará continuidad al otorgamiento a sus servidores públicos del disfrute del beneficio de un (1) día hábil de descanso por el día de su cumpleaños; Se trasladará el día hábil siguiente si la fecha de cumpleaños coincide con un fin de semana o día festivo. No se tomará este incentivo en días anteriores o posteriores a los ya mencionados.

11.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS:

Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo y los cuales se otorgarán en las siguientes actividades programadas:

- Feria de colonias: Empoaguas recorre Colombia II
- Día del Trabajo “DESAFIO X EMPOAGUAS
- Noche Talentos “EMPOAGUAS”
- Apoyo inscripción a torneos por equipos de trabajo
- Compra de Uniformes y Elementos Deportivos equipos de trabajo

10 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.

10.1 PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para la vigencia del año 2022, es de Ochenta millones de pesos M/CTE ($80.000.000).

10.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO:

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

ACTIVIDAD	MES	VALOR PRESUPUESTADO
Financiación de los Programas de Educación Formal	Semestral	4,200,000
Compra de Uniformes y Elementos Deportivos equipos de trabajo	1 vez al año	1,800,000
Feria de colonias: Empoaguas recorre Colombia II	Agosto	6,000,000
Apoyo inscripción a torneos por equipos de trabajo	1 semestral	1,500,000
Tarde Deportiva	Septiembre- Noviembre	3,000,000
Día del Trabajo "DESAFIO X EMPOAGUAS"	Julio	6,000,000
Día del servidor público "EMPOAGUAS SIRVE CON AMOR"	Julio	6,000,000
Gira Técnica Intercambio de conocimientos	Noviembre	29,000,000
Celebración Día de los Niños	Octubre	4,500,000
Noche Talentos "EMPOAGUAS"	Diciembre	6,000,000
Regalos Hijos de Trabajadores en Navidad	Diciembre	4,000,000
Anchetas	Diciembre	8,000,000
TOTAL		**80,000,000**

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 2022 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.

El anterior plan de bienestar social e incentivos es aprobado mediante Acta N°01-2022 del Comité institucional de gestión y desempeño.

JOSE VICENTE URQUIJO SEDANO
Gerente