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 2023

Contenido

1. INTRODUCCIÓN **3**
2. MARCO NORMATIVO **3**
Normatividad **4**
3. OBJETIVOS **7**
3.1. OBJETIVO GENERAL 7
4. ALCANCE **7**
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES **7**
6. RESPONSABLES **11**
METODOLOGIA Y ESTRATEGIA **11**
ESTADO JOVEN 17
CLIMA LABORAL **19**
PLAN DE INCENTIVOS 23
10 RECURSOS **23**
10.1 PRESUPUESTO 23
10.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO: 23
12. OTRAS DISPOSICIONES **24**

1. INTRODUCCIÓN

El Plan 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 de la Subgerencia Administrativa y Financiera el compromiso de **diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes 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 Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2023, 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 plan 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:

Normatividad	Tema
Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, 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.
	Artículo 18°. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
	Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
	Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
	Artículo 29°. Establece que los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
Decreto No. 1083 de 2015	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.
	Artículo 2.2.10.3. Los programas de 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 2.2.10.6. 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.
	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.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Artículo 36°: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
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	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.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. (artículo 24)
Circular externa No. 11 de 2017 - Función Pública	Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos
Decreto 1227 de 2005, art. 76	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.
Resolución No. 2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Ley 1474 de 2011, artículo 74	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Por medio de cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
Resolución 1111 de 2015	por medio del cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG – SST.

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

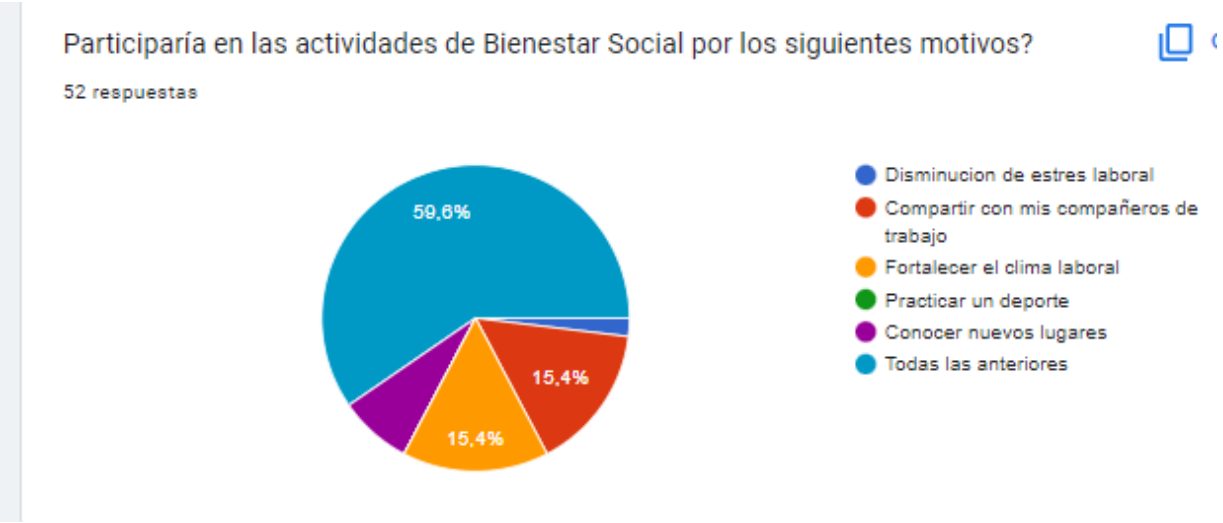
Inicia a partir del diagnóstico de necesidades de bienestar mediante un instrumento (encuesta) para proponer la ejecución, seguimiento y evaluación respectiva, así mismo se extiende a todos los servidores de EMPOAGUAS ESP y su núcleo básico familiar.

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 2023, 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:

FICHA TECNICA	
Encuestas realizadas	52
Fechas	23,24 y 25 de enero de 2023
Tipo de encuesta	Descriptiva
Recolección de la información	Virtual

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar social – EMPOAGUAS E.S.P. 2023



Indique número de hijos entre los 0 a los 12 años?	
	N° Votos
0	28
1	9
2	14
3	1

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Que actividades le gustaría que se priorizaran en el Equilibrio Psicosocial?		
	N° Votos	Porcentaje
Eventos deportivos y recreacionales	34	65.4%
Eventos artísticos, culturales presenciales	2	3.8%
Capacitaciones en artes y manualidades (actividades creativas)	3	5.8%

Concursos de Talentos de los funcionarios públicos	1	1.9%
Bienestar Espiritual (Actividades de Yoga, Meditación entre otras)	2	3.8%
Horario Flexible para mujeres en estado de embarazo	1	1.9%
Eventos especiales con la familia	7	13.5%
Actividades recreativas en ocasión a la niñez	2	3.8%

Que actividades le gustaría que se priorizaran en la Calidad de vida laboral?		
	N° Votos	Porcentaje
Actividades para el Día Nacional del Servidor 27 de junio de cada año	5	9.6%
Actividades con ocasión del reconocimiento a los servidores públicos según su profesión (Día del administrador, abogado, ingeniero entre otras)	2	3.8%
Actividad en ocasión al DIA DEL TRABAJO	12	23.1%
Acciones de preparación PRE PENSIONADOS / y desvinculación asistida (dirigidas a los servidores que les falten tres (3) o menos años)	1	1.9%
Programas de incentivos – reconocimientos por el buen desempeño	7	13.5%
Dia libre en ocasión de los Cumpleaños de los servidores públicos	12	23.1%
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	3	5.8%
Actividades encaminadas en hábitos saludables	3	5.8%
Reconocimiento AL MEJOR EMPLEADO DEL MES	7	13.5%

EJE 2 SALUD MENTAL

Que actividades le gustaría que se priorizaran en salud mental?		
	N° Votos	Porcentaje
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	12	23.1%
Acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión.	13	25%
Prevención del sedentarismo	9	17.3%
Orientación psicológica	12	23.1%
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciber-acoso y abuso de poder	6	11.5%

INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Usted se encuentra estudiando en la vigencia 2023?		
	N° Votos	Porcentaje
Técnico	1	1,9%
Tecnólogo	2	3.8%
Pregrado	3	5.8%
Especialización	5	9.6%
Maestría	0	0%
No me encuentro estudiante	41	78.8%

Usted se encuentra estudiando en la vigencia 2023?		
	N° Votos	Porcentaje
Técnico	1	1,9%
Tecnólogo	2	3.8%
Pregrado	3	5.8%
Especialización	5	9.6%
Maestría	0	0%
No me encuentro estudiando	41	78.8%

Qué lugar le gustaría se realizara el Tour Turístico 2023?	
	N° Votos
San Andrés Islas	14
Santa Marta	3
Cancún	4
México	1
Miami	1
No participo	2
Turismo local	2
Nariño, Ipiales, laguna de cocha	3
Guajira	2
Nuqui	2
Machu Picchu	2
Cartagena	1
Medellín	3
Donde sea	9
Brasil	2
Argentina	1
Panamá	1

RESPONSABLES

El Programa Anual de Bienestar Social para la vigencia 2023, 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 e incentivos de la vigencia 2023, se observan cuatro grandes aspectos a seguir como es la realización de actividades que integren la familia de los funcionarios, así como reconocimientos y exaltaciones al mejor desempeño institucional entre otros.

METODOLOGIA Y ESTRATEGIA

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

A. FACTORES PSICOSOCIALES

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las

necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

ACTIVIDAD 1	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Eventos deportivos y recreacionales	Decreto 1567de 1998, artículo 23	Con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, El trabajo en equipo es primordial para el buen funcionamiento de la entidad.	Empleados publicos y trabajadores oficiales
PROGRAMACION			
Participación de todo el personal en eventos deportivos y de recreación que organice el presente programa: Realización de 1 Tarde deportiva primer semestre Realización de 1 tarde deportiva segundo semestre Caminatas ecológicas, juegos de mesa, juegos mentales, rumbo terapias, juegos deportivos al aire libre, torneo de sapo, futbol y voleibol.			

B. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades.

ACTIVIDAD 2	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Eventos especiales con la familia	Ley 1857 de 2017	En cumplimiento a la normatividad vigente, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia.	todo el personal y un miembro de su familia

		Permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.
PROGRAMACION		
Participación de todo el personal en eventos de unión familiar que compone: Actividad en conmemoración a la Familia, que compone caminatas ecológicas a lugares turísticos dentro del municipio que pueda generar acercamiento con la naturaleza, avistamiento de especies, actividades de Yoga y meditación. ***Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y/o los hijos.***		

ACTIVIDAD 3	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Acciones con ocasión de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de2001	Desarrollar programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas a su cargo.	Funcionarios con niños entre los 0 a 12 años.
PROGRAMACION			
Participación de niños y niñas hijos de los funcionarios en eventos de unión familiar que compone: Actividad en conmemoración al día de la Niñez, que compone recreación y esparcimiento.			

C. CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

ACTIVIDAD 4	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Actividades para el Día Nacional del Servidor	Decreto 2865 de2013 artículo2.2.15.1 del	Realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el	Todo el personal

Público (27 de junio de cada año)	Decreto 1083 de2015)	sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio	
PROGRAMACION			
Participación de todo el personal en capacitaciones programadas para el fortalecimiento institucional y con el fin de enaltecer la labor del servidor público.			

ACTIVIDAD 5	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)	S/R	Verificar las profesiones con las que se cuenta en la empresa, y proceder a generar en cada una de esas fechas un reconocimiento no pecuniario para el servidor correspondiente.	Todo el personal

ACTIVIDAD 6	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Conmemoración día del Trabajo Decente	Decreto 2865 de2013 artículo2.2.15.1 del Decreto 1083 de2015)	Realizar actividades que contribuyan con la generación de bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales.	Todo el personal
PROGRAMACION			
Participación de todo el personal en eventos deportivos y de recreación que organice el presente programa: Realización de 1 Jornada de CICLOPASEO en el mes de mayo de recreación y deporte en un lugar turísticos donde se armarán equipos con todo el personal, donde se tendrán estaciones de pruebas físicas, el primer equipo que supere las pruebas será el ganador, al cual se le otorgará el incentivo pecuniario.			

ACTIVIDAD 7	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Celebración de cumpleaños de cada funcionarios	S/R	Definir las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de su cumpleaños	Todo el personal
PROGRAMACION			
Contar las fechas de programación de los cumpleaños de todos los funcionarios por lo que podrán darles el día libre por su cumpleaños para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato. 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. Los funcionarios que cumplieron en el mes de enero podrán solicitar el día en el mes de Febrero. El incentivo se deberá solicitar por escrito, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles a la fecha del disfrute del incentivo, procurando la no afectación del ejercicio de las funciones y del servicio.			

ACTIVIDAD 8	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Circular Externa No. 11de 2017 Ley 1811 de2016	Realizar campañas que incentiven el uso de la bicicleta como principal medio de transporte	Todo el personal
PROGRAMACION			
Se propone establecer un incentivo no pecuniario Un (1) día de descanso a los trabajadores que completen diez (10) viernes seguidos llegando en bicicleta a la entidad, se le entregara una tarjeta que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.			

ACTIVIDAD 9	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Reconocimientos por el buen desempeño	Según el Decreto 1567 de 1998	Fortalecer el código de integridad de la Empresa y Tener en cuenta que un servidor público motivado	Todo el personal

	Decreto 1083 de 2015	refleja su sentido de pertenencia y compromiso, en consecuencia, aumenta su productividad.	
PROGRAMACION			
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: Código de integridad, cada mes se sorteará un valor del código de integridad, cada subgerente elegirá un trabajador que considere reconocer el buen desempeño frente a los valores. • Honestidad • Respeto • Compromiso • Diligencia • Justicia Posteriormente los nominados se someterán a votación por parte de los trabajadores, el trabajador con mayor votos recibirá la exaltación a la labor meritoria publicada por redes sociales y en el cuadro de honor de la entidad.			

ACTIVIDAD 10	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Programa Pre pensionados	Según el Decreto 1567 de 1998 Decreto 1083 de 2015	Adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios pre pensionados y a los que sean retirados del servicio	Dirigidas a los servidores que les falten tres (3) o menos años) para alcanzar su pensión.
PROGRAMACION			
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. En el caso de los servidores pre pensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: Acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras. 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.			

EJE 2 SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad.

A. HIGIENE MENTAL

ACTIVIDAD 11	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Acompañamiento e implementación de estrategias Para el mantenimiento de la salud mental **Orientación Psicológica**	Ley 1616 de2013 resolución 2404 de 2019	Mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en salud mental que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención	Todo el personal
PROGRAMACION			
Elaboración de las baterías de riesgo psicosocial para el diseño, ajuste e implementación de sus políticas internas, gestionado por la oficina de Seguridad y salud en el trabajo de la Empresa cuando se considere pertinente la elaboración de las mismas. Persuadir al personal en temas en la prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión, implementar acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión. Realizar la semana de la salud mental			

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 2023 se gestionarán aquellos n convenios con entidades de educación superior para brindar oportunidad de realizar prácticas de aprendizaje dentro de la empresa.

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.

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.

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.

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.

CAFETERÍA Y RESTAURANTE

Las entidades, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los servidores y en la medida que las condiciones físicas y presupuestales lo permitan, deberán habilitar espacios de cafetería o restaurante para que los servidores puedan contar con ambientes de esparcimiento y de descanso dentro de la jornada laboral.

- **COMPRA DE UNIFORMES Y INSCRIPCIONES DEPORTIVOS**

Apoyo inscripción en torneos deportivos una (1) vez en cada semestre, siempre y cuando se haga en representación de la EMPOAGUAS ESP. En apoyo a los funcionarios que practiquen algún deporte

- **Noche de 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 cultural para esta noche, se contará con un jurado quienes serán los encargados de elegir al equipo ganador, al cual se le otorgará el incentivo pecuniario.

- **Anchetas**:

En el mes de diciembre se hará entrega a los trabajadores de una ancheta con motivo de la época navideña.

TURNOS DE DESCANSO NAVIDEÑO Y FIN DE AÑO

Teniendo en cuenta que el mes de diciembre es una época especial y con el ánimo de que los funcionarios puedan compartir en familia las fiestas decembrinas, se ha establecido dar tres (3) días hábiles de descanso remunerado de la siguiente manera:

Es importante aclarar que NO se modificará el horario de trabajo para compensar los turnos navideños, pero se requiere que el personal se **comprometa a cumplir** cabalmente y acudir puntualmente en **el horario de trabajo** para no afectar los procesos internos de la Empresa garantizando la continuidad de la prestación de los servicios y las obligaciones con los usuarios.

Fiestas	Días de descanso
Descanso Navidad	3 días hábiles
Descanso Fin de año	

Los Subgerentes de cada área establecerán con su equipo de trabajo, los turnos para distribuir de una manera equilibrada las labores durante esta época para no entorpecer las actividades de la Empresa.

Se hace claridad en lo siguiente para acceder al este beneficio se debe dar plena atención a lo siguiente:

- Los días de descanso no podrán ser tomados en fechas diferentes a la estipulada en la presente circular.
- No es viable aplazar el descanso ni tomarlo con anterioridad o posterioridad al período indicado.
- El personal que este en disfrute de vacaciones cercanas a estas fechas u otras situaciones administrativas no aplica para días de turno navideño.
- No se otorgarán turnos parciales o fraccionados.

SISTEMA DE ESTÍMULOS

ESTIMULO EDUCATIVO

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.

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.

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.

INCENTIVOS	NO PECUNARIOS	Día del cumpleaños
		Los trabajadores reconocidos por su desempeño
		Por uso de la bicicleta
		Turnos navideños fin de año
	PECUNARIOS Equipos de trabajo	Actividades ejecutadas en conformación de grupos de trabajo
ESTIMULOS		Apoyo a la educación Superior
		Gira Técnica/Tour Turístico

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.

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.

PRESUPUESTO TOTAL

El presupuesto asignado para la vigencia del año 2023, es de Noventa y seis millones de pesos M/CTE ($96.000.000).

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	EJECUCION	VALOR PRESUPUESTADO
Eventos deportivos y recreacionales	Semestral	$ 6.000.000
Eventos especiales con la familia	Septiembre	$ 8.000.000
Acciones con ocasión de la Niñez y la Recreación	Octubre	$ 5.000.000
Conmemoración día del Trabajo Decente	Mayo	$ 5.000.000
Acompañamiento e implementación de estrategias Para el mantenimiento de la salud mental	Semestral	$ 3.000.000
Masaje relajante	Semestral	$ 2.000.000
Compra de uniformes e inscripciones deportivos	Semestral	$ 2.000.000
Noche de Talentos "EMPOAGUAS"	Diciembre	$ 10.000.000
Estimulo educativo	Semestral	$ 6.000.000
Gira Técnica/ Tour Turístico	Anual	$ 33.000.000
Anchetas	Diciembre	$ 10.000.000
Regalos Navidad niños	Diciembre	$ 6.000.000
TOTAL		**$ 96.000.000**

OTRAS DISPOSICIONES

DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA: A través de la intranet, pagina web, correo, socialización con todo el personal.

El Comité institucional de gestión y desempeño de la Empresa realizará las actividades aquí proyectadas o cualquiera otra que se decidan Durante la vigencia 2023 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°02-2023 del Comité institucional de gestión y desempeño.

JOSE VICENTE URQUIJO SEDANO
Gerente