



EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO SAN JOSE DEL GUAVIARE

NIT: 822.001.883-3

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

"Por el desarrollo integral de las servidoras y servidores públicos y el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral"

San José del Guaviare, enero 2025



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
1. MARCO NORMATIVO.....	3
3. OBJETIVOS.....	5
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	¡Error! Marcador no definido.
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	5
4.1 RESULTADOS ENCUESTA	6
5. EJES DEL PLAN	8
5.1 Eje uno: Equilibrio Psicosocial	8
5.2 Eje Dos: Salud Mental	13
5.3 Eje Tres: Diversidad e Inclusión	14
5.4 Eje Cuatro: Transformación Digital	16
5.5 Eje Quinto: Identidad y Vocación por el Servicio Público	17
5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	18
6. DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA.....	21

1. PRESENTACIÓN

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan los órganos, organismos y entidades públicas para cumplir su misión y alcanzar los objetivos estratégicos, contribuyendo así al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

En este contexto, la Constitución Política de 1991 establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades esenciales del Estado.

Para la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare – EMPOAGUAS E.S.P., el Plan de Bienestar Social 2025 se constituye como una herramienta de obligatorio cumplimiento, orientada al desarrollo de iniciativas y estrategias que promuevan el bienestar integral de sus servidoras y servidores públicos. Este plan se sustenta en lo dispuesto por la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

El Plan de Bienestar 2025 está alineado con las Políticas de Talento Humano establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en particular con el eje de gestión del talento humano, el cual busca fomentar una cultura organizacional basada en el desarrollo, la motivación y el reconocimiento de las personas que integran las entidades públicas. Esta alineación permite que las estrategias de bienestar se enfoquen en mejorar el clima laboral, fortalecer las competencias del personal y promover condiciones de trabajo que impacten positivamente en el desempeño institucional.

El Plan se fundamenta en insumos clave, como los resultados de las mediciones de clima laboral, la Medición Institucional de Desempeño a través del FURAG y la Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar Social. Con estas bases, busca contribuir a la eficiencia, desarrollo, satisfacción, felicidad y motivación de quienes conforman el equipo humano al servicio de la empresa.

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público, es el siguiente:

- Ley 1221 de 2008.
- Ley 1811 de 2016.
- Ley 1823 de 2017.
- Ley 1857 de 2017.
- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.
- Ley 2088 de 2021.
- Ley 2191 de 2022.



- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.

3. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así:

“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...).”.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Así mismo, otro concepto que ha cobrado importancia es el de bienestar laboral, según Chiavenato (2004) “el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...).”.

Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: “Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”.

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 201310, así:

“Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.

Las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral en EMPOAGUAS E.S.P., enfocadas en mejorar la calidad de vida laboral de sus servidores públicos, mediante acciones que fomenten el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, la productividad social, la motivación y el reconocimiento por su buen desempeño, fortaleciendo su identidad y vocación por el servicio público.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la salud y el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos mediante actividades de atención, prevención y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Fortalecer la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y la identidad institucional, incentivando la vocación por el buen servicio público y la diversidad e inclusión.
- Implementar estrategias de bienestar en el marco de la transformación digital, optimizando mecanismos e instrumentos que faciliten la calidad de vida laboral.

- Fomentar el compromiso ambiental a través de actividades que promuevan el cuidado y la protección del medio ambiente.

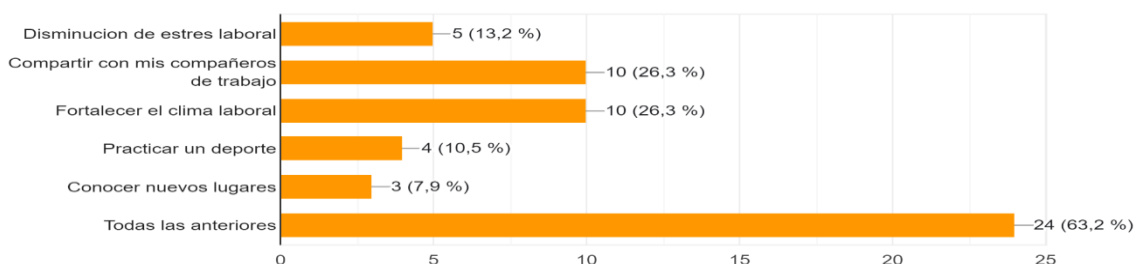
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social se formula con base en el análisis del diagnóstico de necesidades, el cual se fundamenta en los resultados de la encuesta de satisfacción, expectativas y preferencias en materia de bienestar social. Dicha encuesta, aplicada en enero de 2025, evaluó aspectos relacionados con el entorno organizacional, personal, familiar y la promoción y prevención en salud. Los hallazgos obtenidos constituyen un insumo clave para la estructuración del plan y la definición del cronograma de actividades, permitiendo así una planificación ajustada a las necesidades reales de las servidoras y los servidores públicos.

4.1 RESULTADOS ENCUESTA

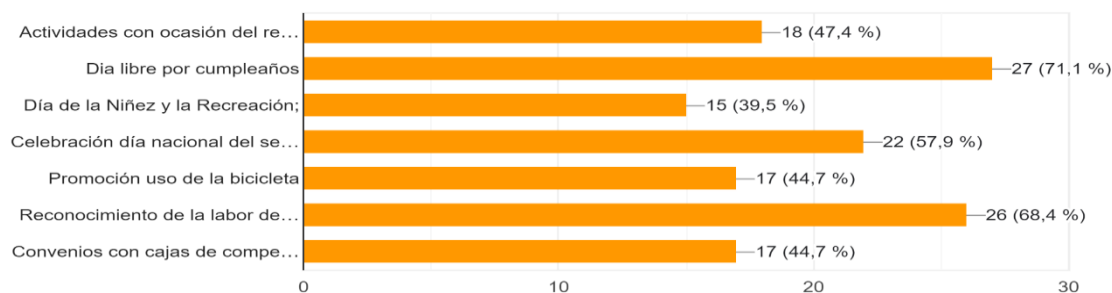
Población objetivo	Servidores y Servidoras Públicas de EMPOAGUAS E.S.P
Fecha de aplicación	El periodo de aplicación de la encuesta "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar social – EMPOAGUAS E.S.P. 2025" el 31 de enero de 2025.
Metodología	La metodología usada para la aplicación de la encuesta consistió en la divulgación de un formulario por medio de la herramienta Formularios Google que contiene preguntas con diferentes opciones de respuesta como selección múltiple con única opción, selección múltiple con varias opciones y preguntas abiertas
Número de respuestas obtenidas	30 funcionarios y funcionarias respondieron la encuesta.

Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?
38 respuestas



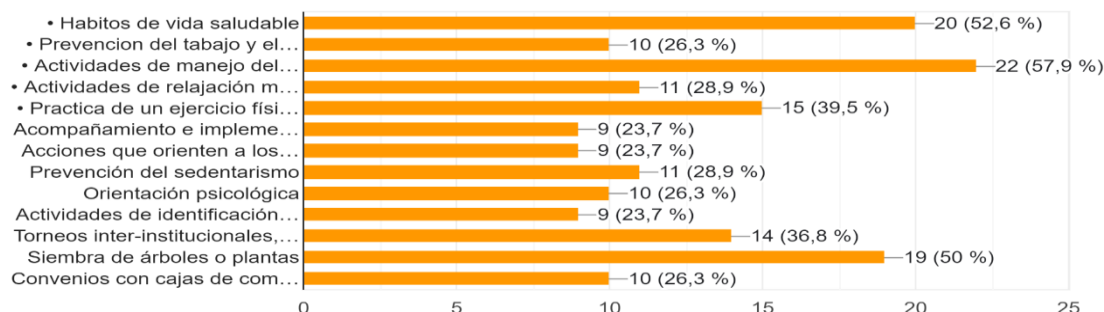
Que actividades le gustaría que se priorizaran en el equilibrio psicosocial?

38 respuestas



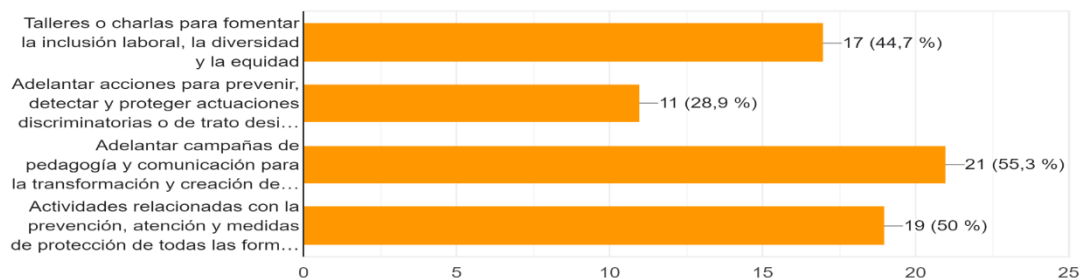
Que actividades le gustaría que se priorizaran en salud mental?

38 respuestas



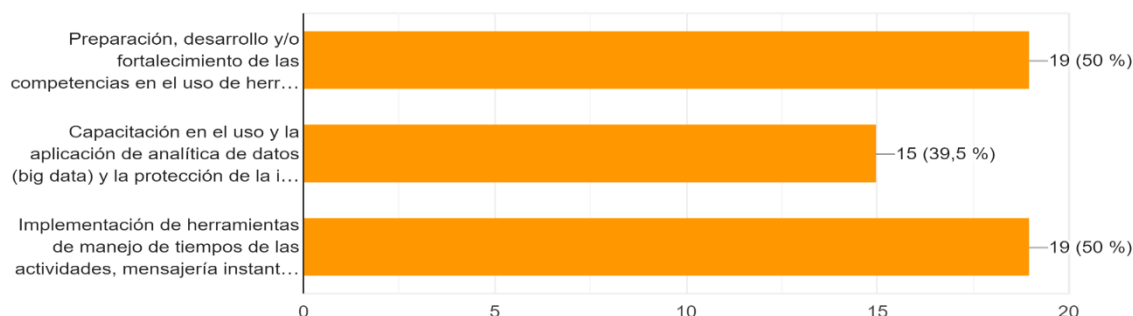
Que actividades le gustaría que se priorizaran en diversidad e inclusión?

38 respuestas



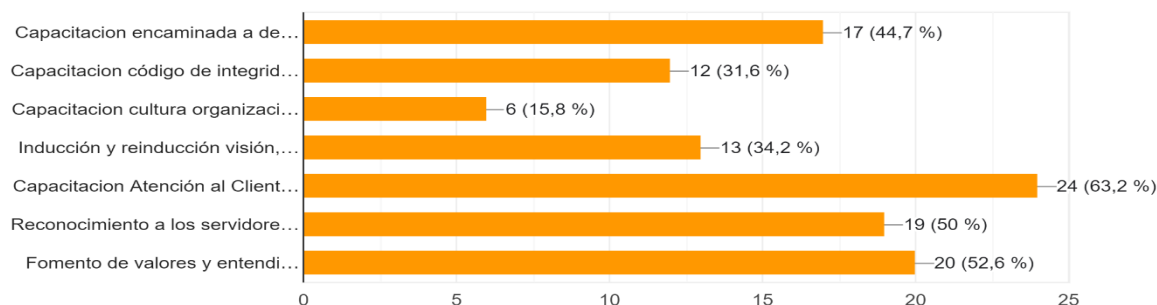
Que actividades le gustaría que se priorizaran en Transformación digital?

38 respuestas



Que actividades le gustaría que se priorizaran en Transformación digital?

38 respuestas



5. EJES DEL PLAN

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar:

- i) el eje de equilibrio psicosocial;
- ii) el eje de salud mental;
- iii) el eje de diversidad e inclusión;
- iv) el eje de transformación digital y
- v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

5.1 Eje uno: 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 1567 de 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 públicos 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. Permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.	todo el personal y un miembro de su familia
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. - Conmemoración navideña vinculando trabajadores y familia - Adquisición de anchetas navideñas			

ACTIVIDAD 3	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Acciones con ocasión de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de 2001	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. - Adquisición de regalos para los hijos de los funcionarios			

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 Público	Decreto 2865 de 2013 artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio	Todo el personal
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
Salida pedagógica	S/R	Condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional	Personal de planta
PROGRAMACION			
Programación de salida pedagógica a otro departamento del país, para los trabajadores de la planta de personal que acredite antigüedad de seis (6) meses continuos en la entidad. Las demás condiciones de participación se definirán una vez se haga el proceso de contratación.			

ACTIVIDAD 6	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos por su labor y Día del trabajador	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. Realizar acercamiento de todo el grupo de trabajo en ocasión al día del trabajo.	Todo el personal

PROGRAMACION

Poster alusivo a la profesión que ejerce el funcionario entregado en el día conmemorativo

Realización de 1 Jornada de CICLOPASEO en el mes de mayo de recreación y deporte en un lugar turístico 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
Adelantar acciones para promover el salario emocional	S/R	Humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral	Todo el personal

PROGRAMACION

- Descanso remunerado por cumpleaños del trabajador, 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. 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.
- Descanso por tiempo compensado en Semana Santa
- Descanso remunerado turnos navideños
- incentivo no pecuniario Un (1) día de descanso a los trabajadores que completen diez (10) viernes seguidos utilizando la bicicleta como transporte para llegar a laborar a la entidad, se le entregará una tarjeta que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

ACTIVIDAD 8	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Reconocimientos por el buen desempeño	Según el Decreto 1567 de 1998 Decreto 1083 de 2015	Fortalecer el código de integridad de la Empresa y Tener en cuenta que un servidor público motivado refleja su sentido de pertenencia y compromiso, en consecuencia, aumenta su productividad.	Todo el personal

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 9	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.			

5.2 Eje Dos: 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 o psicológica

ACTIVIDAD 10	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Acompañamiento e implementación de estrategias	Plan Nacional de Bienestar Ley 1616 de 2013	Mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por	Todo el personal

Para el mantenimiento de la salud mental	Resolución 2404 de 2019	profesionales en salud mental que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención	
Orientación Psicológica			
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. -Realizar la semana de la salud mental: 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.			

B. Prevención de nuevos riesgos a la salud:

ACTIVIDAD 11	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, prevención del estrés, ansiedad y depresión de los servidores y servidoras de EMPOAGUAS ESP	Plan Nacional de Bienestar Social	Contribuir a mejorar el bienestar y calidad de vida de los servidores y servidoras de EMPOAGUAS ESP	Todo el personal
PROGRAMACION			
Practica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, y organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas Una actividad por semestre.			

5.3 Eje Tres: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

A. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

ACTIVIDAD 12	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral	Plan Nacional de Bienestar Social	Promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral	Todo el personal
PROGRAMACION			
- Talleres o charlas para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad - Taller o charlas para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual de los servidores y servidoras pertenecientes a grupos raizales y étnicos			

B. Prevención, atención y medidas de protección

ACTIVIDAD 13	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	Plan Nacional de Bienestar Social	Difundir el documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"	Todo el personal
PROGRAMACION			
- Realizar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas - Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.			

5.4 Eje Cuatro: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- A. Cultura digital para el bienestar**
- B. Analítica de datos para el bienestar,**
- C. Ecosistemas digitales**

Estos componentes hacen referencia a la creación de una cultura digital, facilitar la toma de decisiones, facilitar la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral; organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios, a los servidores y servidoras

ACTIVIDAD 14	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras)	Plan Nacional de Bienestar	Creación de una cultura digital, que facilite la toma de decisiones, la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral;	Todo el Personal
PROGRAMACION			
- Capacitación en el uso y la aplicación de analítica de datos (<i>big data</i>) y la protección de la información (<i>habeas data</i>) para contribuir a la mejora - Implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad.			

- Apoyo económico para pago semestre pregrados, posgrados y capacitaciones en línea, personal de planta que acredite antigüedad de seis (6) meses continuos en la entidad. Solicitar por escrito el apoyo, aportando la fotocopia de la orden de matrícula. La legalización 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 de la entidad educativa. No se realizan consignaciones a terceros.

MODALIDAD	VALOR
Técnico y tecnólogos	300,000
Universitario	500,000
especialización y/o maestría	600,000

5.5 Eje Quinto: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

ACTIVIDAD 15	REFERENCIA NORMATIVA	OBJETO	POBLACION
Actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia y vocación por el servicio publico	Plan Nacional de Bienestar Social	Promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Todo el personal
PROGRAMACION			
• Capacitación código de integridad y principios de la función pública • Capacitación cultura organizacional • Inducción y reinducción visión, misión, y objetivos de la empresa • Capacitación Atención al Cliente para brindar un mejor servicio y de calidad a los grupos de interés • Reconocimiento a los servidores públicos por los logros o cumplimientos de objetivos • Fomento de valores y entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan los trabajadores			

5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MES	FECHA	PRESUPUESTO
ACTIVIDAD 1 Eventos deportivos y recreacionales	Tarde deportiva primer semestre Participación de todo el personal en eventos deportivos y de recreación que organice el presente pla que incluya Caminatas ecológicas, juegos de mesa, juegos mentales, rumbo terapias, juegos deportivos al aire libre, torneo de sapo, futbol y voleibol	FEBRERO	28/02/2025	3,000,000
ACTIVIDAD 1 Eventos deportivos y recreacionales	Tarde deportiva segundo semestre Participación de todo el personal en eventos deportivos y de recreación que organice el presente pla que incluya Caminatas ecológicas, juegos de mesa, juegos mentales, rumbo terapias, juegos deportivos al aire libre, torneo de sapo, futbol y voleibol	JUNIO	27/06/2025	3,000,000
Actividad 2: Eventos especiales con la familia	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.	JULIO	25/07/2025	6,500,000
Actividad 2: Eventos especiales con la familia	Conmemoracion navideña vinculando trabajadores y familia	DICIEMBRE	19/12/2025	13,000,000
Actividad 2: Eventos especiales con la familia	adquisicion de anchetas navideñas	DICIEMBRE	15/12/2025	10,000,000
Actividad 3: Acciones con ocasión de la Niñez y la Recreación	Actividad en conmemoración al día de la Niñez, que compone recreación y esparcimiento	OCTUBRE	30/10/2025	4,000,000
Actividad 3: Acciones con ocasión de la Niñez y la Recreación	Adquisicion de regalos para los hijos de los funcionarios	DICIEMBRE	15/12/2025	6,000,000
Actividad 4: Celebración Día Nacional del Servidor Público	Participación de todo el personal en capacitaciones programadas para el fortalecimiento institucional y con el fin de enaltecer la labor del servidor público.	MARZO	27/06/2025	500,000

Actividad 5: Calidad de Vida laboral	Salida pedagógica	AGOSTO	01 al 10 de agosto	35,700,000
Actividad 6: Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos por su labor y Día del trabajador	Poster alusivo a la profesión que ejerce el funcionario entregado en el día conmemorativo	VIGENCIA	día conmemorativo profesion	0
Actividad 6: Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos por su labor y Día del trabajador	Realización de 1 Jornada de CICLOPASEO en el mes de mayo de recreación y deporte en un lugar turísticos	MAYO	09/05/2025	5,000,000
Actividad 7: Adelantar acciones para promover el salario emocional	Descanso remunerado por cumpleaños del trabajador	VIGENCIA	día del cumpleaños	0
Actividad 7: Adelantar acciones para promover el salario emocional	Descanso por tiempo compensado en Semana Santa	ABRIL	14,15,16 ABRIL DE 2025	0
Actividad 7: Adelantar acciones para promover el salario emocional	Descanso remunerado turnos navideños	DICIEMBRE	DICIEMBRE 2025 ENERO 2026	0
Actividad 7: Adelantar acciones para promover el salario emocional	incentivo no pecuniario Un (1) día de descanso a los trabajadores que completen diez (10) viernes seguidos utilizando la bicicleta como transporte para llegara laborar a la entidad, se le entregara una tarjeta que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.	VIGENCIA	día de cumplimiento de los 10 viernes consecutivos	0
Actividad 8: Reconocimientos por el buen desempeño	Reconocimiento en Acto Administrativo con copia a hoja de vida, y cuyo procedimiento es la postulación por el Subgerente de cada área	VIGENCIA	Mensual	0
Actividad 9: Programa Pre pensionados	Acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras. acompañamiento de la ARL y la Caja de Compensación Familiar se solicitará el apoyo para preparar a los trabajadores en calidad de pre pensionados	VIGENCIA	cuando se requiera	0

Actividad 10: Acompañamiento e implementación de estrategias Para el mantenimiento de la salud mental Orientación Psicológica	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.	DICIEMBRE	20/12/2025	
	Realizar semana de la salud mental		20 al 23/ /2025	500,000
Actividad 11. Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, prevención del estrés, ansiedad y depresión de los servidores y servidoras de EMPOAGUAS ESP	Practica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, y organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas, sesiones de SPA	MARZO	19,20,21 marzo de 2025	3,000,000
Actividad 11. Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, prevención del estrés, ansiedad y depresión de los servidores y servidoras de EMPOAGUAS ESP	Practica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, y organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas, sesiones de SPA		29/08/2025	3,000,000
Actividad 12. Actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral	Talleres o charlas para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad	MAYO	16/05/2025	500,000
	Taller o charlas para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual de los servidores y servidoras pertenecientes a grupos raizales y étnicos	MAYO	30/05/2025	500,000
Actividad 13. Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	Realizar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas	SEPTIEMBRE	18/09/2025	500,000
	Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	SEPTIEMBRE	25/09/2025	500,000

Actividad 14: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras),	Capacitación en el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora	JUNIO	06/06/2025	500,000
	Apoyos económico para pago semestre pregrados, posgrados y capacitaciones en línea	VIGENCIA	primer y segundo semestre	5,000,000
	Implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad.	JULIO	21/07/2025	500,000
Actividad 16: Encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia y vocación por el servicio público	Capacitación código de integridad y principios de la función pública	JULIO		500,000
	Capacitación cultura organizacional		04/07/2025	
	Inducción y reinducción visión, misión, y objetivos de la empresa	FEBRERO	21/02/2025	500,000
	Reconocimiento a los servidores públicos por los logros o cumplimientos de objetivos	VIGENCIA	mensual	0
	Fomento de valores y entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan los trabajadores	SEPTIEMBRE	11/09/2025	500,000

102,700,000

VALOR VIGENCIA 2025: Ciento dos millones setecientos mil pesos (\$102.700.000)

6. DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA

A través de la intranet, página web, correo, socialización con todo el personal.

La Subgerencia Administrativa y Financiera dando cumplimiento a la aprobación de este Plan de Bienestar Social, por el Comité institucional de gestión y desempeño de la Empresa

realizará la ejecución de las actividades aquí proyectadas durante la vigencia 2025 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.

