PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN 3
2. MARCO NORMATIVO 4
3. OBJETIVOS 5
3.1 OBJETIVO GENERAL 5
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5
4. ALCANCE 6
4.1 ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL: 6
4.2 ALCANCE DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS: 6
5. RESPONSABLE 6
6. METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 7
6.1 ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS .. 7
6.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL 7
6.3 PERIODICIDAD PARA SU ACTUALIZACIÓN 8
6.4 LOCALIZACIÓN FÍSICA PARA SU DESARROLLO 8
6.5 EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 8
7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL: 9
8. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 111
8.1 ACTIVIDADES DE INCENTIVOS 122
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 144
10. FINANCIACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 155
11. DIVULGACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 155
12. CONTROL DE CAMBIOS 155

1. PRESENTACIÓN

Con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció las directrices para contribuir con labores concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado, con el fin de reconocer y ubicar a los Servidores Públicos en el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por ser el activo más importante que posee una organización.

De acuerdo a lo anterior, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P. vigencia 2024, se fundamenta en la construcción de procesos permanentes, orientados y creados con el fin de suplir las necesidades y posibilidades de los trabajadores y su núcleo familiar, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, de tal manera que en la entidad se logre un ambiente laboral que garantice el adecuado desempeño en cada una de sus actividades.

Para la EAAA del Espinal ESP, el bienestar laboral se convierte en un conjunto de actividades idóneas para consolidar un equipo productivo, motivado y comprometido, que pueda asumir cualquier tipo de objetivos, propiciando espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal. De igual manera, busca generar mayor sentido de pertenencia, compromiso y participación en las diferentes actividades asociadas al cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los funcionarios.

ALVARO ANDRES BUITRAGO CADAVID
Gerente
Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P.

2. MARCO NORMATIVO

- 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, precisando que los programas de bienestar social son 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 núcleo familiar.

- Decreto 1227 de 2005, artículo 76 y el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.8 establecen que "*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*."

- Decreto 1083 de 2015 que en su artículo 2.2.10.1 establece que "*Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social*."

- Decreto 612 de abril de 2018, establece que "*Las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, integran a su plan de acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes instituciones y estratégicos entre los cuales se encuentra el Plan de Incentivos Institucional*".

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Efectuar estrategias y actividades para el desarrollo integral del Talento Humano en la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P. propiciando condiciones adecuadas y seguras para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo al bienestar, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional por medio de experiencias que permitan el aprendizaje individual y grupal, el fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales y la identificación con los valores del código de integridad de la organización.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de actividades experienciales y deportivas.

- ✓ Generar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción, la prevención y construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

- ✓ Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.

- ✓ Propiciar actividades que desarrollen la mente, cuerpo y emoción, que permitan disfrutar de todo aquello que se realice.

4. ALCANCE

El Alcance del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2024, de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P. va asociado a cada uno de los programas que lo conforman, así:

4.1 ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL:

El Programa de Bienestar Social vigencia 2024, aplica para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción**,** Trabajadores Oficiales y sus familias.

4.2 ALCANCE DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:

El Programa de Estímulos e Incentivos vigencia 2024, aplica EXCLUSIVAMENTE para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y los Trabajadores Oficiales de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal EAAA E.S.P.

5. RESPONSABLE

De conformidad con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad de la Dirección Administrativa de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

Los servidores públicos (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales) de la entidad, son también responsables por su acatamiento y participación activa en su ejecución y evaluación.

6. METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

6.1 ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P. forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa y está integrado por dos grandes programas:

1. **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**. Deben ser entendidos como aquellos 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 el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

2. **PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.** Son los destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia mediante la entrega de incentivos No pecuniarios.

6.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL

Para la formulación de las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P. vigencia 2024, se tuvieron en cuenta los resultados de la ejecución de los planes de bienestar de las vigencias anteriores.

Estos resultados se utilizaron como insumo en la toma de decisiones, asignación de recursos y definición de las acciones a incluir tanto en este Plan, como en el Plan Institucional de Capacitación, todas ellas de manera articulada con el Plan Estratégico de Gestión Humana, documento que hace parte de los requerimientos del Decreto 612 de 2018.

Adicionalmente, para el diseño de este Plan, se tuvo en cuenta la documentación facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y por la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP en sus páginas de Internet, dando aplicación a la estructura de diseño, por ellos sugerida.

Una vez se realiza la recolección de información, se analiza identificando las áreas temáticas y actividades de mayor interés por parte de los funcionarios. Esta información se presenta a consideración de la Gerencia, mediante un informe de diagnóstico, el cual una vez revisado y ajustado con las recomendaciones de la Alta Dirección se plasma definiendo actividades, fechas y responsables en el presente documento.

6.3 PERIODICIDAD PARA SU ACTUALIZACIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos institucional se podrá actualizar anualmente, conforme a los recursos presupuestados y a la planta de personal para el año en vigencia.

6.4 LOCALIZACIÓN FÍSICA PARA SU DESARROLLO

La localización física donde se desarrollará la mayor parte de las actividades programadas del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos institucional será en la medida de lo posible, en las instalaciones de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P**.**, y algunas actividades se podrán realizar en escenarios deportivos y recreativos de la Alcaldía de El Espinal o de otras entidades como la Caja de Compensación, la ARL, entre otros actores que participan en estos procesos.

6.5 EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

La ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos institucional lo realizará, la Dirección Administrativa de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., con el apoyo de los directivos de cada dependencia, cumpliendo con el cronograma y las actividades programadas, y realizará el respectivo seguimiento.

Una vez el proceso sea aprobado por el ordenador del gasto, corresponde a la Dirección Administrativa de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal EAAA E.S.P. considerar los términos de contratación correspondientes y adelantar los estudios, procedimientos, y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL:

Se definen como aquellos programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje no formal del funcionario y su familia para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. x

Las actividades que se atenderán a través de cada componente son las siguientes:

Bienestar Social e Incentivos.													
		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
Celebracion cumpleaños de los empleados	Cafasur - Direccion Administrativa												
				P									
Celebracion dia de la mujer	Cafasur - Direccion Administrativa												
				P									
Celebracion dia del hombre	Cafasur - Direccion Administrativa												
								p					
Dia del servidor publico	Cafasur - Direccion Administrativa												
											P		
Celebracion dia del dulce	Cafasur - Direccion Administrativa												
										p			
Celebracion dia del amor y la amistad	Cafasur - Direccion Administrativa												

Celebracion fiesta fin de año	Cafasur - Direccion Administrativa												P
Conmemoracion empleado Trimestral	Direccion Administrativa			p			p			p			p
Taller Gestión Emocional para Líderes saludables	Salud total - Direccion Administrativa					P							
Jornada de salud mental	Cafasur - Direccion Administrativa												
Participación en Eventos ludicos	Direccion Administrativa						p	p	p	p	p	p	p
Jornada del día de la bicicleta y jornada de recoleccion de residuos	Cafasur - Direccion Administrativa		p										
Jornadas deportivas	Cafasur - Direccion Administrativa					p						p	
Jornada de cine	Cafasur - Direccion Administrativa		p								p		
Jornada de relajacion y SPA	Cafasur - Direccion Administrativa				P								
Jornada de san pedrito	Vinculacion a la Alcaldia municipal						p						
Día de la salud y seguridad en el trabajo.	Nueva Eps, salud total, ARL positiva - Direccion Administrativa				p								
Convenios Interinstitucionales	Direccion Administrativa		p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p
Reconocimiento a la antigüedad laboral	Direccion Administrativa						p						
Novena de aguinaldos	Direccion Administrativa												P

Elaboró: Ana Fernanda Parra	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG	Fecha de emisión 2024-01-26
Cargo: Auxiliar administrativo 407-03	Cargo: Director Administrativo		

8. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Programa de Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., se enmarca dentro del Plan Estratégico de Gestión Humana y pretende otorgar reconocimiento a los funcionarios públicos y trabajadores oficiales por su buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso y responsabilidad hacia la Entidad.

A través de este programa, los funcionarios y trabajadores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., tendrán opciones de reconocimiento inmediato a la labor desempeñada, a la calidad de los servicios y al mejoramiento permanente en la atención y prestación de los servicios que brinda la administración.

Para comprender de manera clara la diferencia entre estímulos e incentivos, se realiza a continuación una breve contextualización teórica:

Sistema de Estímulos. Se entiende por sistema de estímulos 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 social de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Desarrollo del Sistema de Estímulos. Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus funcionarios con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Fundamentos del Sistema de Estímulos. Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa y/o demás normas concordantes.

Programas de Incentivos. Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

8.1 ACTIVIDADES DE INCENTIVOS

A continuación, se realiza una descripción de las actividades que se adelantarán para dar cumplimiento al Plan de Estímulos e Incentivos, para el componente de INCENTIVOS de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal EAAA E.S.P.:

DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES	DESCRIPCIÓN DEL INCENTIVO
RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL	Cada año en el marco de la celebración del Día del Servidor Público (mes de junio), la Entidad exaltará la labor de aquellos servidores públicos que en la vigencia respectiva cumplan 5 años y cada quinquenio, de manera continua, realizando un reconocimiento y exaltación en acto público, donde se entregará un distintivo como medalla, escudo o mención honorífica.
EMPLEADO DEL TRIMESTRE	En cada trimestre se postulará una (1) terna de trabajadores administrativos y una (1) terna de trabajadores de terreno de la empresa, quienes serán postulados por los trabajadores oficiales que laboran en las áreas administrativas y de terreno respectivamente. Los postulados deben ser trabajadores oficiales que durante el trimestre anterior se hubiesen destacado por su rendimiento laboral y sus relaciones interpersonales, tanto internas como externas, eficiencia, responsabilidad laboral, espíritu de colaboración y compromiso con la entidad. Posteriormente, los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la EAAA, elegirán en cada una de las dos (2) ternas, a un (1) trabajador administrativo y a un (1) trabajador de terreno cómo los dos empleados del trimestre. Este procedimiento se realizará en los últimos 3 días hábiles de cada trimestre (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre y octubre-diciembre) El incentivo que se otorgará consiste en un día compensatorio, fotografía publicada en un lugar visible de la empresa y la expedición por parte de la Gerencia de una Resolución de reconocimiento con copia a la hoja de vida. **Nota:** El día de compensatorio deberá disfrutarse dentro del mes siguiente a la realización del reconocimiento, previa notificación al superior inmediato, con copia a la Dirección Administrativa, para generar estrategias de coordinación y organización, que garanticen la prestación

DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES	DESCRIPCIÓN DEL INCENTIVO
	del servicio de forma continua y eficiente.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El seguimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos tendrá en cuenta los siguientes lineamientos:

- Se debe determinar en primera instancia, el impacto de las actividades de bienestar social, estímulos e incentivos en los funcionarios; en segundo lugar, es importante medir los resultados organizacionales y, por último, se debe contar con la retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

- Para la evaluación de las actividades de bienestar, se utilizará el formato definido en el Sistema Integrado de Gestión EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

- La evaluación de la eficacia del Plan de Estímulos e Incentivos se realizará a partir de la MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

- El responsable de la evaluación y seguimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos es la Dirección Administrativa.

10. FINANCIACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P, tiene estimado un presupuesto para la vigencia del año 2024 establecido con el siguiente rubro:

2.1.2.02.02.009.001 Bienestar Social y Estímulos $33.600.000; aprobado mediante el Acuerdo No 004 del 22 de noviembre de 2023 “Por medio de la cual se aprueba el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal ESP para la vigencia fiscal del año 2024”.

11. DIVULGACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia respectiva serán divulgadas por la Dirección Administrativa a través de reuniones generales, procesos de inducción y reinducción, correo electrónico, página web y/o carteleras ubicadas en las diferentes dependencias de la de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P.

12. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
2023/01/23	Emisión original del Documento	1
2023/03/07	Modificación del documento	2
2024/01/26	Modificación del Documento	3