PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

AGUAS DE BARRANCABERMEJA S.A. E.S.P.

2023

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Firma			
Cargo	Profesional I Talento Humano	Presidente Comité Institucional de gestión y Desempeño	Presidente Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
Nombre	Carolina González Ruiz	Camila Marcela Gonzalez Galindo	Carlos Arturo Vásquez Aldana
Fecha	Enero 2023	Acta No. 01-2023 CIGYD	Acta No. 03-2023 CICCI

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	**FECHA DE APROBACION**	**DESCRIPCION DEL CAMBIO**
1	31/01/2023	Elaboración

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
3. MARCO NORMATIVO 4
4. OBJETIVOS 5
   4.1. OBJETIVO GENERAL 5
   4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 5
5. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS 5
   a. BIENESTAR LABORAL 5
   b. ESTIMULOS 6
   c. INCENTIVOS 6
6. ETAPAS DE DESARROLLO 7
7. ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR 7
8. BENEFICIARIOS 9
9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN 9
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 9
11. ENTIDADES DE APOYO 9
12. PRESUPUESTO 10
13. CRONOGRAMA 10

1. INTRODUCCIÓN

Para la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P., el pilar fundamental es su recurso humano y su bienestar, de manera que se implementan políticas, planes para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El programa de Bienestar Social en la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A E.S.P., comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y programas de bienestar.

Adicional a la normatividad señalada, el decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales; así como la promoción y prevención de salud y capacitación.

En el desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad.

2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El programa de Bienestar e incentivos 2023 de la empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P. se elabora a través de la detección, recolección y análisis de la medición de clima laboral, convenciones colectivas de trabajo y normativa vigente, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y del cronograma de actividades.

Con base en la normativa vigente, la cual enuncia en el Decreto 1083 de 2015[1]
ARTÍCULO 2.2.10.7 ***Programas de bienestar de calidad de vida laboral.*** 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 a los pre pensionados 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.

3. MARCO NORMATIVO

Programa Nacional de Bienestar "Servidores saludables entidades sostenibles" 2020 - 2022 expedido por el DAFP. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución N. 312 de 2013, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública", TITULO II: Sistema de estímulos, CAPITULO II. PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Art 35. Programas de incentivos, Art.38. Beneficiarios, Art 39. Clases de Incentivos.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: , El parágrafo del Artículo 36 establece que "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: En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.

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, junto con las políticas de Bienestar Social.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Brindar espacios de integración, fraternidad y amistad en el entorno laboral, fomentando así la mejora de la calidad de vida en los servidores de la empresa a través de la educación, la salud, la recreación, la cultura, el deporte y la sana competencia dentro de los equipos de trabajo.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Se establecen los siguientes objetivos específicos del presente plan:

1. Reconocimiento a la labor de hombres y mujeres en el servicio publico
2. Brindar recreación a los hijos menores de los colaboradores
3. Integrar a los servidores de la empresa en espacios deportivos, recreativos y culturales y su Familia.
4. Favorecer la formación académica de los trabajadores y sus familias
5. Incentivar la efectiva conformación de equipos de trabajo orientados al logro y el trabajo con calidad
6. Incentivar las mejores prácticas y el trabajo con base en resultados
7. Brindar apoyo al trabajador en las calamidades domésticas.
8. Facilitar la adecuada nutrición de los trabajadores en turno rotativo
9. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar, de acuerdo a la normatividad vigente y los pactos convencionales.

5. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS

a. BIENESTAR LABORAL

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público, el Programa de Bienestar Social de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S. A ESP, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios y trabajadores oficiales,

buscando favorecer el desarrollo integral de estos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como también el sentido de pertenencia del Servidor Público con la Empresa.

Actualmente, la productividad de los trabajadores está ligada a las compensaciones e incentivos que ofrece la empresa, lo cual genera espacios de crecimiento en todos los aspectos y, a su vez, redunda en mejores resultados.

Esta tendencia está enmarcada en el plan de bienestar laboral que cada empresa estipula desde el área de recursos humanos, donde se establecen puntos clave para contribuir con jornadas recreativas, deportivas y culturales que no generan mayor costo, pero sí estimulan en el trabajador y/o funcionario el sentido de pertenencia y gusto por su rol diario.

El bienestar laboral está orientado a mejorar el clima de las empresas y mantener la energía en los equipos de trabajo. Además, permite darle variedad a la rutina y la cotidianidad, promueve la integración entre los colaboradores y reconoce la contribución de las personas.

b. ESTIMULOS

Los Estímulos tendrán la finalidad de proporcionar herramientas físicas, intelectuales y recreativas (entre otras) para el desarrollo integral de las personas, orientado al mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de la creatividad, productividad laboral y satisfacción personal, permitiendo a su vez, que sus aportes, acciones, responsabilidades estén encaminadas al cumplimiento de los objetivos y finalidades de la Empresa.

c. INCENTIVOS

Los incentivos son esencias alicientes o instrumentos para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las empresas, son instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva.

Estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento público o lo que se conoce también como la estimulación del contrato psicológico.

El plan de incentivos laborales para los empleados de Aguas de Barrancabermeja S.A E.S.P., pretende dar beneficio a los trabajadores y funcionarios a través de factores contextuales que motiven y estimulen a una actuación positiva frente a la empresa, que generen sentido de

pertenencia y compromiso, para lo cual se planteará un reconocimiento al trabajo en equipo orientados a el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

6. ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos del plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico**: Durante esta esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2022, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades.
- **Diseño y formulación**: a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2023.
- **Seguimiento y evaluación**: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador

7. ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

- Eje Equilibrio psicosocial Proyecto de vida
- Eje Salud Mental
- Eje Convivencia social
- Eje Alianzas interinstitucionales
- Eje Transformación digital

Este reconocimiento y premiación la empresa realizará una actividad con la finalidad de estimular, premiar y agradecer a los trabajadores oficiales por su dedicación, eficiencia y calidad en el desarrollo de su lugar durante el año vigente.

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
Equilibrio psicosocial Proyecto de vida	• Seguridad Social Integral • Pre pensionados	• Promover programas de formación y capacitación. • Realizar Charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar
	Actividades Socio – Culturales	• Celebración Día de la Familia. • Celebración día del Servidor Público.
	Plan de estímulos e incentivos.	Reconocer e incentivar a los mejores servidores, así como el desempeño de los mejores equipos de trabajo • Elección del mejor equipo de trabajo. • Elección del mejor Servidor de libre nombramiento y remoción.
Convivencia social	Convivencia Institucional Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.	• Promover Código de Integridad. • Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad, como la conmemoración del día de la mujer.
Salud Mental	Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores para el mantenimiento del bienestar social.	Proporcionar estímulos, beneficios, o retribuciones no económicas, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y felicidad en el trabajo con el apoyo de la ARL.
	Fomentar la actividad física, tales como: actividades deportivas de manera virtual o presencial y acciones orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.	Promover actividades de Prevención del sedentarismo (pausas activas, actividad física). • Entorno laboral saludable. • Jornadas de actividad física.
Alianzas Interinstitucionales	Realizar convenios interadministrativos o contratos con entidades que presten	Se trabajará en el fortalecimiento de alianzas con otras entidades del sector

	servicios, posean recursos en talento humano	
Transformación digital	Promover actividades que nos involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías	Desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo.

8. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos los empleados públicos de Aguas de Barrancabermeja - y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos.

9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2023, está dirigido a todos los servidores públicos de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponderá a Gestión de talento humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación.

Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos en un cumplimiento en la vigencia del 80%

Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

11. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

12. PRESUPUESTO

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados públicos y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente

Presupuesto para la ejecución del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, es a cero costo, el cual está sujeto a modificaciones dentro del marco legal presupuestal Público colombiano.

13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2023

ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOC	DIC
Celebración del día de la mujer												
Celebración Día del servidor público												
Realizar campañas de sensibilización del código de integridad												
Realizar Charlas temas pensionales y de retiro												
Realizar capacitación en Comunicación asertiva												
Campañas de promoción y prevención para empleados públicos (promoción de hábitos y estilos de vida saludable, semana de la salud y campañas de autocuidado)												
Jornadas Pausas activas												
Felicitación a los servidores en su cumpleaños												
Charlas salud financiera												

ANEXO N. 1. Actividades de bienestar para los trabajadores oficiales

Cronograma de actividades de bienestar para los trabajadores oficiales para seguimiento del cumplimiento de los pactos convencionales suscritos.

Actividad	Objetivo al que apunta	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Celebraciones																																																	
Realizar la Celebración del Dia de la Mujer	1																																																
Realizar Celebracion dia del Niño	1																																																
Celebración Dia del servidor público	1																																																
Celebración del dia del trabajador operativo	1																																																
Realizar Concurso "Mejor Grupo de Trabajo" (Premiación con incentivos no pecuniarios)	5																																																
Realizar Celebración Dia de la Familia	3																																																
Otros incentivos																																																	
Realizar revisión, aprobación, bienestar social, estimulos e incentivos para aprobación de auxilios educativos , lentes y monturas.	4																																																
Desarrollar las actividades aprobadas en el Comité de cultura y deporte, bienestar e incentivos para beneficio de los trabajadores	3																																																
Suscripcion de contrato para seguros de vida	7																																																
Suscripcion de contrato de auxilio funerario.																																																	
Suministro de alimentación a los trabajadores operativos en planta y bocatoma.	8																																																
Suministro de servicio de transporte a los trabajadores operativos en planta y bocatoma.	9																																																
Entrega de prendas de vestir y dotación a los servidores públicos	9																																																
Reconocimiento salario emocional por cumpleaños	9																																																
Reconocimiento salario emocional quinquenios cumplidos	9																																																
Reconocimiento a la de Antigüedad	9																																																
Reconocimiento a la labor	6																																																