

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
LABORAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2017



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

LA MESA, 2017

DOCUMENTO ADOPTADO MEDIANTE DIRECTIVA DE
GERENCIA N° 22 DE 28 DE FEBRERO DE 2017.

EL ORIGINAL FIRMADO REPOSA EN LA OFICINA DE
LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1 OBJETIVOS DEL PROGRAMA	5
2 MARCO NORMATIVO	6
2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA ART 48.....	6
2.2 EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN COLOMBIA 6	
2.3 LEY 100 DE 1993.....	7
2.4 DECRETO 1443 DE 2014 (Julio 31)	7
2.5 DECRETO 943 DE 2014.....	7
2.6 DECRETO 1083 DE 2015. Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de Función Pública.	7
3 BENEFICIARIOS:.....	8
4 RESPONSABLES:	8
5 ÁREA DE INTERVENCIÓN.....	8
5.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	8
5.1.1 CLIMA ORGANIZACIONAL	10
5.1.2 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	10
5.1.3 SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TRABAJO EN EQUIPO COMO FACILITADOR DE LA VIDA LABORAL.	10
5.1.4 GERENCIA DEL CAMBIO.....	11

2

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017



**EMPRESA REGIONAL
AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**
La Mesa – Anapoima

5.1.5	PROGRAMA DE INCENTIVOS AÑO 2017	16
5.2	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	20
5.2.1	PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.....	20
5.2.2	SALUD OCUPACIONAL.....	21
5.2.3	PROGRAMAS DE RECREACIÓN	22
5.2.4	PROGRAMAS DE EDUCACIÓN NO FORMAL	23
5.2.5	COMPENSACIONES.....	23
5.2.6	JORNADAS COMPENSATORIAS:	23

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017

Sede Administrativa y PQR: Diagonal 8 No. 1 – 05 Barrio El Mirador
Planta de Tratamiento de Agua Potable
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213
usuario@aguasdeltequendama.com
info@aguasdeltequendama.com

Oficina PQR Anapoima: Calle 6 No. 4 – 25
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 8990685
pqranoima@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com



**EMPRESA REGIONAL
AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.
La Mesa – Anapoima**

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de las políticas establecidas en la Empresa Regional Aguas del Tequendama para el área de Gestión de Talento Humano, en diciembre del año 2016 se dio aplicación al mecanismo para la medición del clima laboral y de la Gestión ética. Con base en el análisis de los resultados obtenidos se realizó la formulación del siguiente programa de Bienestar social laboral y el Plan de incentivos para la vigencia 2017 con el objetivo de mejorar en los aspectos débiles y formular estrategias dirigidas a aumentar niveles de Sentido de pertenencia, motivación, trabajo en equipo, apropiación de valores y principios éticos y en general la cultura organizacional de la empresa.

4

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017

Sede Administrativa y PQR: Diagonal 8 No. 1 – 05 Barrio El Mirador
Planta de Tratamiento de Agua Potable
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213
usuario@aguasdeltequendama.com
info@aguasdeltequendama.com

Oficina PQR Anapoima: Calle 6 No. 4 – 25
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 8990685
pqranoima@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com



1 OBJETIVOS DEL PROGRAMA

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

5

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017



2 MARCO NORMATIVO

2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA ART 48

ARTÍCULO 48: *Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.*

El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.

La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 51. *Todos los colombianos tienen derecho a vivienda digna. El Estado fijará las condiciones necesarias para hacer efectivo este derecho y promoverá planes de vivienda de interés social, sistemas adecuados de financiación a largo plazo y formas asociativas de ejecución de estos programas de vivienda.*

ARTÍCULO 52. *Se reconoce el derecho a todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.*

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará las organizaciones deportivas, cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

2.2 EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN COLOMBIA

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017



EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. La Mesa – Anapoima

Fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana haciendo parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social.

2.3 LEY 100 DE 1993

El Sistema General de Seguridad Social en Salud, implanta tres reformas fundamentales: la participación del sector privado en la prestación de servicios de salud a los trabajadores colombianos, adicional al Instituto de Seguros Sociales I.S.S., la creación del Fondo de Solidaridad y Garantía para asegurar un nuevo sector subsidiado en Colombia y la posibilidad para todos los trabajadores de elegir la entidad prestadora de salud.

7

2.4 DECRETO 1443 DE 2014 (Julio 31)

Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

2.5 DECRETO 943 DE 2014.

Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno para el estado Colombiano

2.6 DECRETO 1083 DE 2015. Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de Función Pública.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017

Sede Administrativa y PQR: Diagonal 8 No. 1 – 05 Barrio El Mirador
Planta de Tratamiento de Agua Potable
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213
usuario@aguasdeltequendama.com
info@aguasdeltequendama.com

Oficina PQR Anapoima: Calle 6 No. 4 – 25
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 8990685
pqrnanapoima@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com



3 BENEFICIARIOS:

Serán Beneficiarios del Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2017 todos los funcionarios de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.

4 RESPONSABLES:

Dentro de las funciones que tiene la Dirección Administrativa y financiera de la Empresa, se encuentra ejecutar y coordinar las actividades de Bienestar Social Laboral.

8

5 ÁREA DE INTERVENCIÓN

5.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

OBJETIVOS

- Lograr la participación de los funcionarios en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017



**EMPRESA REGIONAL
AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**
La Mesa – Anapoima

- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos compromiso hacia la calidad de vida laboral. equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, pluralismo.
- Promover la institucionalización de valores, simbología organizacional que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.
- Evaluación de intereses y competencias para la reubicación de los servidores públicos.

9

ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – CAPACITACIÓN.	\$ 12.526.113
--	---------------

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017

Sede Administrativa y PQR: Diagonal 8 No. 1 – 05 Barrio El Mirador
Planta de Tratamiento de Agua Potable
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213
usuario@aguasdeltequendama.com
info@aguasdeltequendama.com

Oficina PQR Anapoima: Calle 6 No. 4 – 25
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 8990685
pqrnanapoima@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com

5.1.1 CLIMA ORGANIZACIONAL	
ACTIVIDADES	FECHA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Socializaciones y talleres sobre motivación, trabajo en equipo, adopción de valores éticos. ✓ Jornadas de Reflexión: para dar respuesta en consenso, a problemas detectados en la productividad, en las relaciones de la organización o en situaciones por superar. ✓ Por medio de observación directa detectar puntos de conflicto, desinterés y desmotivación en los funcionarios. 	Durante el año.

5.1.2 CULTURA ORGANIZACIONAL	
ACTIVIDADES	FECHA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fomentar un sentido de pertenencia a la empresa, a partir de una adecuada gestión de los sistemas de selección, colocación y contratación, estímulos e incentivos, formación y capacitación, inducción y re inducción y evaluación del desempeño. 	Durante el año

5.1.3 SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TRABAJO EN EQUIPO COMO FACILITADOR DE LA VIDA LABORAL.	
ACTIVIDADES	FECHA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En las actividades a realizar para mejorar el Clima laboral y la cultura organizacional se realizaran actividades lúdicas para reforzar el trabajo en Equipo. 	Durante el año

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017



<ul style="list-style-type: none"> ✓ La oficina de Gestión humana siempre estará disponible a abrir espacios para la solución de conflictos Mejorar la autoestima auténticamente, no eludiendo la confrontación, sino enfrentando la situación con altura y honestidad. ✓ Manejar con habilidad los procesos de mediación y de arbitraje. ✓ Apoyo al desarrollo de comités de convivencia y COPAST. 	
--	--

5.1.4 GERENCIA DEL CAMBIO	
ESTRATEGIAS	FECHA
<p>a. Preparación para el cambio</p> <p>Esta variable identifica el nivel de información que tuvieron los servidores acerca de los cambios que se implementaran e indaga sobre las acciones previstas tanto por la entidad como por los servidores para afrontar el proceso de reestructuración.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El Gerente de la entidad debe estar comprometido con la idea que la comunicación hacia los funcionarios es imprescindible para tenerlos al tanto de lo que pasa y para el logro de las metas institucionales. ✓ El equipo gestor del cambio deberá mantener alerta a los funcionarios de la organización respecto de las posibles necesidades de cambio que pueden darse. ✓ La información que se dé respecto del proceso de 	<p>Segundo semestre del año</p>

cambio deberá difundirse antes, durante y después del mismo, para que los funcionarios puedan tener claridad sobre la situación real de la organización.

- ✓ Es necesario realizar, con cierta regularidad, reuniones con pequeños y grandes grupos para escuchar las expectativas y dudas existentes.
- ✓ Habrá que sensibilizar a todos los funcionarios en el tema de “Cambio” a través de capacitaciones y comunicación abierta con ellos; esto puede ayudarles a ver la lógica del cambio y a ganar confianza mutua y credibilidad hacia la organización.
- ✓ Quienes lleven a cabo el cambio deberán construir una clara visión de hacia dónde necesitan ir, en pos de que la organización sobreviva y sea exitosa; ésta visión deberán compartirla y transmitirla dejando claro el propósito del proceso de cambio.
- ✓ El equipo gestor del cambio deberá estar dispuesto a brindar información clara y precisa, de suerte tal que se haga más fácil superar las barreras u obstáculos que pueda traer el proceso.
- ✓ Para que el cambio se facilite, el equipo gestor del mismo, deberá mostrar la inminente necesidad que existe para llevar a cabo el proceso.
- ✓ Habrá que convencer a quienes se verán afectados, de la importancia que tiene el cambio; hacerles ver que éste será generador de resultados positivos para todos en la organización y, si es posible, ilustrarlos sobre qué tipo de resultados se habla.
- ✓ La información que se dé a los funcionarios sobre

el proceso de cambio, deberá ser simple, concisa y sin jergas; lo cual facilitará un mejor y más rápido entendimiento de la misma.

- ✓ Es importante tratar de informar siempre sobre el proceso a grandes grupos o a toda la población objeto, esto acarrea menos costos para la entidad.
- ✓ En el proceso de difusión de la información pueden utilizarse metáforas, analogías y ejemplos, ya que esto permite captar más fácilmente la información.
- ✓ También es importante comunicar lo que no va a cambiar en la organización.
- ✓ De igual modo, es crucial comunicar lo que la organización espera de cada uno de sus funcionarios con el cambio.
- ✓ Especificar realmente, a dónde se quiere llegar con el cambio.
- ✓ Crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta a los cambios, una cultura que permita acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas.

b. Asimilación del Cambio Organizacional

A través de esta variable se evalúa hasta qué punto se asimila el cambio que sucede en la entidad; es decir, hasta qué punto el servidor público se apropia de las nuevas responsabilidades y funciones, cómo está siendo afectado o no respecto de las nuevas directrices de la entidad o del área de trabajo.

- ✓ Para facilitar la asimilación del cambio, la organización deberá evaluar las capacidades que tienen los funcionarios para asignarles nuevas responsabilidades; esto permite que ellos se adapten más fácilmente sin crear mayores dificultades.
- ✓ La motivación del personal es un factor fundamental en procesos de cambio; para ello la organización deberá ser creativa y contar con suficientes herramientas para que el personal que labora en ella continúe motivado y ayude a alcanzar los objetivos de la organización.
- ✓ Es necesario asegurarse de que la retroalimentación que reciben quienes se ven afectados por el cambio ponga énfasis en reforzar positivamente los comportamientos y no en castigarlos.

c. Aceptación del Cambio

A través de esta variable se evalúa cómo el servidor ha ajustado sus esquemas y patrones de conducta a las condiciones generadas por el proceso de cambio, cómo acepta las nuevas responsabilidades asignadas y cómo desarrolla su actividad laboral.

- ✓ Ofrecer a los funcionarios formación, entrenamiento y establecimiento de nuevos procedimientos de trabajo y de relaciones (en lo posible).

- ✓ Inventar estrategias para hacer que los funcionarios se apropien de las nuevas políticas, misión y visión de la entidad.
- ✓ Facilitar los procesos de capacitación de los funcionarios para una mayor productividad en su puesto de trabajo y el desarrollo de su carrera.
- ✓ Iniciar y culminar cada esfuerzo para el cambio con la meta de mejorar el rendimiento de la organización y de los funcionarios y obtener resultados siempre positivos.

d. Compromiso con el Cambio

Esta variable evalúa el compromiso del servidor público con la organización y si se siente responsable de aportar para hacer realidad los cambios organizacionales generados por el proceso de reestructuración.

- ✓ Compromiso de la alta dirección con el cambio, a los funcionarios, por principio de emulación, se les facilitará comprometerse también con dicho proceso.
- ✓ Concentrar el esfuerzo en mejorar, de forma apreciable, el rendimiento en las dependencias más significativas para la organización y para las personas clave.
- ✓ Conseguir el consenso para llevar a cabo el cambio, empezando por la alta dirección e irradiándolo hacia abajo, a toda la organización.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rescatar la diversidad del recurso humano de la organización para acrecentar el pensamiento innovador. ✓ Estudiar y avalar nuevas propuestas que puedan formular los funcionarios para el mejoramiento de la organización y del área de trabajo en la cual desempeña sus funciones. <p>Reconocer y recompensar públicamente a los empleados que lleven a cabo el cambio, vinculando la promoción o estímulos a la realización de los comportamientos deseados.</p> | |
|---|--|

5.1.5 PROGRAMA DE INCENTIVOS AÑO 2017

16

5.1.5.1 OBJETIVOS:

- Garantizar que la gestión Institucional y los procesos de Administración del Talento Humano, se realicen integralmente en función del desempeño sobresaliente de sus empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a la Entidad, para que edifique una vida laboral que contribuya al desempeño productivo y al desarrollo humano de sus empleados.
- Estructurar un programa flexible de Incentivos, que reconozca y/o premie los resultados del desempeño en niveles de excelente de sus empleados.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017



5.1.5.2 REQUISITOS

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en el criterio del Jefe Inmediato y Director Administrativo, en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral; de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia como haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Luego se entregará a la Gerencia para que dé su criterio.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- a. Acreditar tiempo de servicios continuo en la empresa no inferior a un (1) año.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

5.1.5.3 TIPO DE INCENTIVOS A OTORGAR:

Los incentivos que otorgará La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. a los funcionarios en los diferentes niveles, son:

No Pecuniarios:

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017



EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. La Mesa – Anapoima

- Por reconocimiento: El Gerente y los Directores de áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- Se reconocerá a los funcionarios que por su excelente desempeño hayan sido seleccionados como los mejores, media jornada laboral, que puede ser tomada en el mes siguiente a la mención.
- No pecuniarios: incentivos no monetarios brindados a los empleados por su excelente desempeño laboral o por acontecimientos tales como celebración de fechas especiales, programas turísticos, compensatorios.
- Se reconocerán a los funcionarios que están cumpliendo años en cada mes del año, por medio de publicación en cartelera.
- Se postularán por parte de los Directores de cada Área a los mejores funcionarios de excelente desempeño laboral para realizar reconocimiento, en la celebración del final de año se nombrará el mejor de todo el año. Se realizará publicación en la página Web y en la cartelera de la empresa, reconocimiento ante la empresa verbalmente y por escrito, se anexará a la hoja de vida.

18

5.1.5.4 CRITERIOS A EVALUAR

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017

Sede Administrativa y PQR: Diagonal 8 No. 1 – 05 Barrio El Mirador
Planta de Tratamiento de Agua Potable
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213
usuario@aguasdeltequendama.com
info@aguasdeltequendama.com

Oficina PQR Anapoima: Calle 6 No. 4 – 25
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 8990685
pqranoima@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com



**EMPRESA REGIONAL
AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**
La Mesa – Anapoima

1. Que tenga mayor aplicabilidad de los principios y valores plasmados en el Código de Ética, en su desempeño laboral.
2. Un funcionario con dominio completo sobre los temas concernientes a la cultura organizacional de la empresa tales como Misión, Visión, Principios y Valores Institucionales), etc.
3. Cumplimiento de las funciones propias de su cargo, aplicando los fundamentos legales que son inherentes al mismo.
4. Que se adapte con facilidad y capacidad a otras actividades que le sean delegadas.
5. Compromiso, participación y sentido de pertenencia ante las actividades desarrolladas por la Empresa.
6. Que se destaque por su liderazgo en la programación, planeación, dirección y toma de decisiones, en las funciones que le sean encomendadas.
7. Que se destaque en un nivel alto en los resultados arrojados por la Evaluación de desempeño.

19

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017

Sede Administrativa y PQR: Diagonal 8 No. 1 – 05 Barrio El Mirador
Planta de Tratamiento de Agua Potable
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213
usuario@aguasdeltequendama.com
info@aguasdeltequendama.com

Oficina PQR Anapoima: Calle 6 No. 4 – 25
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 8990685
pqranoima@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com



5.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

OBJETIVO

De acuerdo con el Decreto 1567/98, “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

20

5.2.1 PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	
ACTIVIDADES	FECHA
Los empleados podrán hacer uso de paquetes de beneficios ofrecidos por las EPS SALUDCOOP, FAMISANAR, CAFESALUD y las cajas de compensación. La entidad tiene a cargo el proceso de afiliación a los fondos de Pensiones y Cesantías Con la colaboración de las mencionadas entidades se crearan campañas de asistencia medico hospitalaria identificando problemas y dando soluciones;	Durante el año.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017



<p>buscando así el bienestar en la salud de los funcionarios con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.</p> <p>También se toman en cuenta las actividades de los empleados fuera y dentro de la empresa puesto que al ser una empresa de servicios públicos varios de los empleados están expuestos a riesgos</p>	
---	--

5.2.2 SALUD OCUPACIONAL	
ACTIVIDADES	FECHA
<p>La Empresa encargada de la Salud Ocupacional SURA ARL la cual promueve:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de Medicina Preventiva. ✓ Actividades de Medicina del Trabajo. ✓ Actividades de Higiene y Seguridad Industrial. ✓ Funcionamiento y conformación del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial - <p>Se coordinarán actividades para promover:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conferencias sobre la convivencia con los compañeros. ▪ Formación en Primeros auxilios. ▪ Campañas de prevención de enfermedades y accidentes laborales. ▪ Brigadas de salud y Campañas de vacunación ▪ Conferencias uso de los EPP y enfermedades 	<p>Durante el año.</p>

<p>laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visitas a puestos de trabajo para identificar factores de riesgos físicos, químicos biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos etc. ▪ Estudiar y considerar las sugerencias que presentan los trabajadores en cuanto a medicina. Higiene y seguridad industrial 	
--	--

5.2.3 PROGRAMAS DE RECREACIÓN		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Actividades Deportivas: Participación en actividades deportivas, conformación de Equipos de Futbol y campeonatos de Microfútbol inter-empresas	Durante el año.	-
Reconocimiento Cumpleaños de cada funcionario.	Durante el año	\$ 680.000
Actividad de Recreación Día de la Mujer y del Hombre	MARZO	\$ 500.000
Renovación de los integrantes que conforman el COPAST. – Taller de re – inducción e integración.	MAYO	\$1.000.000
Actividad de Integración Aniversario de la Empresa	OCTUBRE 19	\$ 3.000.000
Actividad de Integración y Recreación Final de Año	DICIEMBRE	\$ 6.000.000



5.2.4 PROGRAMAS DE EDUCACIÓN NO FORMAL	
ACTIVIDADES	FECHA
<p>RE INDUCCIONES: Espacio para reflexión, retroalimentación, reafirmación de valores y los compromisos en su rol de trabajo y de líder social, fortaleciendo así el carácter profesional del ejercicio de su labor.</p> <p>Capacitaciones y cursos de formación que se coordinen con entidades como las ARL, SENA, Proveedores etc.</p> <p>La empresa cuenta con el Plan Institucional de Capacitación y el cronograma de actividades para la vigencia 2017.</p>	<p>Durante el año.</p>

5.2.5 COMPENSACIONES

Beneficios brindados al empleado para atender sus necesidades fuera de su puesto de trabajo pero vinculado a la empresa tales como:

- Subsidios de transporte.
- Descansos en sus jornadas laborales.
- Dotación
- Afiliación a la caja de compensación familiar

5.2.6 JORNADAS COMPENSATORIAS:

a. *Licencia de maternidad:* La futura madre deberá enviar a la oficina de Gestión de Recursos Humanos un oficio donde

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017



**EMPRESA REGIONAL
AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**
La Mesa – Anapoima

- especifique la fecha aproximada del parto y los meses en los que planea disfrutar de esta licencia.
- b. *Calamidad y permisos varios*: El servidor deberá enviar un oficio explicando el motivo por el cual requiere el permiso y por cuanto tiempo. Al personal en general por muerte de familiar en primer grado de consanguinidad se concede 5 días.
- c. *Citas médicas*: El funcionario deberá enviar un oficio en el que explique de qué se trata la cita, en qué fecha y a qué hora acudirá, anexando una constancia de la misma, con al menos dos días de anticipación (a menos que se trate de un caso de urgencia).

Gestión documental

Proyecto: Sonia Maribell Arévalo

Asesora Control Interno

Revisó y aprobó: Vivian Correa
Gerente General

24

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2017

Sede Administrativa y PQR: Diagonal 8 No. 1 – 05 Barrio El Mirador
Planta de Tratamiento de Agua Potable
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213
usuario@aguasdeltequendama.com
info@aguasdeltequendama.com

Oficina PQR Anapoima: Calle 6 No. 4 – 25
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 8990685
pqranoima@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com