



**Empresa Regional Aguas del  
Tequendama S.A. E.S.P.**  
**Anapoima – La Mesa**

**PROGRAMA DE BIENESTAR  
SOCIAL LABORAL  
E INCENTIVOS**

**VIGENCIA - 2022**

La Mesa, enero de 2022



Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.  
Anapoima – La Mesa

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA  
EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**

**POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN  
Y GESTIÓN - MIPG**

**Gerente**

**JOSÉ WILLIAN TEJEDOR BAYONA**

**Directora Administrativa y financiera**

**DORA ALICIA DIAZ TORREZ**

**Director Comercial**

**ROBINSON MORA SALINAS**

**Director Operativo**

**JAVIER ALFREDO AREVALO HERRERA**

**La Mesa, (Cundinamarca)**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Observación</b>
<b>1.0</b>	<b>Enero 28 de 2022</b>	<b>Creación del documento</b>
<b>2.0</b>	<b>Enero 26 de 2022</b>	<b>Actualización</b>

**TABLA DE CONTENIDO**

**INTRODUCCIÓN.....3**  
**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT**



1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA .....	5
2. MARCO NORMATIVO .....	6
3. BENEFICIARIOS: .....	7
4. RESPONSABLES: .....	7
5. ETAPAS DISEÑO Y EJECUCIÓN .....	7
5.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO: .....	7
5.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN .....	8
5.2.1. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	8
5.2.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS AÑO 2022 .....	11
5.2.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES .....	13
5.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	15

## INTRODUCCIÓN

Para la Empresa Regional Aguas del Tequendama el activo más importante con el que cuenta para fomentar la transformación y el crecimiento de ella es sin duda el

### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT



Talento Humano. El éxito y la consecución de los objetivos se logran a través de una gestión humana con calidad, comprometida y motivada a contribuir con su ejecución. Es por esto que la ERAT diseña estrategias, aquí expuestas en este programa con el fin de lograr un buen ambiente de clima laboral exaltando la labor de cada uno de sus funcionarios y propender por el mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la empresa. Este Programa este articulado con el Sistema de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo. Teniendo en cuenta la situación presentada con la llegada del COVID – 19, se realizarán estrategias y metodologías que incluyan presencialidad, virtualidad y semi presencialidad, contando para ello con el uso de nuevas herramientas tecnológicas que sean necesarias para el desarrollo de cada una, así como la aplicación de los protocolos de bioseguridad que garanticen el cuidado de los servidores.

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT



## 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.
- f. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se realicen íntegramente en función del desempeño sobresaliente de los empleados.
- g. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a la empresa, para que edifique una vida laboral que contribuya al desempeño productivo y al desarrollo humano de sus empleados

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT



- h. Estructurar un programa flexible de incentivos, que reconozca y/o premie los resultados del desempeño en niveles de excelencia de sus empleados.
- i. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- j. Propiciar condiciones en 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.

## 2. MARCO NORMATIVO

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA ART 48, 52
- Resolución 312 DE 2019. Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo.
- DECRETO 1499 DE 2017. Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015; Decreto único Reglamentario Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema d Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Dimensión Estratégica del Talento Humano
- Formación y Desarrollo (Ley 909 de 2004) Sistema de estímulos

### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT



### 3. BENEFICIARIOS

Serán Beneficiarios del Programa de Bienestar social laboral e Incentivos vigencia 2022 todos los funcionarios y sus familias, contratistas (Operativos y Asesores profesionales) 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 ERAT, se encuentra ejecutar y coordinar las actividades de Bienestar Social Laboral. Para la vigencia 2022, se cuenta con la colaboración de la Auxiliar Administrativa de Nomina de la Asesora para la implementación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### 5. ETAPAS DISEÑO Y EJECUCIÓN

- Evaluación y Diagnóstico: Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2023.
- Diseño y formulación: Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2022.
- Seguimiento y Evaluación: Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2022.

#### 5.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO:

A partir de marzo de 2020 entro en vigencia la declaratoria de Emergencia sanitaria debido a la declaración a nivel mundial de la Pandemia del Coronavirus, la cual también ocasionó que los gobiernos tomaran medidas preventivas como el

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT



aislamiento y distanciamiento social. Desde entonces la ERAT aplicó estas medidas y protocolos de bioseguridad que recomendaban las autoridades sanitarias.

En cuanto a la realización de actividades de Bienestar, la empresa se adoptó a la nueva “normalidad” realizando reuniones y actividades virtuales.

Desde el 2020 no se realizó evaluación de Clima laboral puesto que se presenta una situación especial entre pandemia y cambios en la empresa que podrían presentar distorsión en los resultados. Es importante que para el 2022 se realice esta evaluación y poder tener datos y criterios que calculen el nivel de clima laboral de toda la vigencia.

## 5.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN

Para la formulación de este Programa se establecerán estrategias y actividades con el objetivo de intervenir en dos principales áreas de desarrollo del talento humano las cuales son: Área de Calidad de vida laboral y Protección y servicios sociales.

Para la ejecución del Programa de Bienestar social laboral y el Plan Institucional de Capacitación se tiene asignado un presupuesto por valor de \$ 35.000.000 que serán distribuidos para las actividades de cada uno y en la medida que la ERAT cuente con recursos y si es necesario, se realizará una nueva asignación.

### 5.2.1. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

#### OBJETIVOS

- Lograr la participación de los funcionarios en el desarrollo organizacional.

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT





- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- 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.
- Promover la institucionalización de valores, simbología organizacional que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.

PROGRAMA/ ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
<b>DESARROLLO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Promover actividades para fortalecer el trabajo en equipo, motivación, realizando talleres, Socializaciones, charlas. 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.
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Fomentar un sentido de pertenencia 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.
<b>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TRABAJO EN EQUIPO COMO FACILITADOR DE LA VIDA LABORAL.</b>	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.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT



PROGRAMA/ ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
<p><b>GESTIÓN DEL CAMBIO</b></p>	<p>Brindar información a los funcionarios acerca de los cambios que se implementaran, escuchar sus expectativas y dudas.</p> <p>Comunicar el resultado del logro de metas institucionales.</p> <p>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. Especificar realmente, a dónde se quiere llegar con el cambio.</p> <p>Crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta a los cambios, una cultura que permita acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas.</p>
<p><b>REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES</b></p>	<p>Coordinar la realización actividades de integración y exaltación del desempeño de los funcionarios. Estas se describen en el Cronograma que está en el Anexo N° 1.</p> <p>Se tendrá también en cuenta que los funcionarios participen de las actividades culturales que realicen las Administraciones de los municipios de La Mesa y Anapoima.</p>
<p><b>PROGRAMA PRE-PENSIONADOS</b></p>	<p>Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como:</p> <p>Creación de proyecto de vida.</p> <p>Ocupación del tiempo libre.</p> <p>Promoción de la salud.</p> <p>Alternativas ocupacionales y de inversión.</p>

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT**



## 5.2.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS AÑO 2022

### 5.2.2.1. 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 empresa, 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 excelencia de sus empleados.

### 5.2.2.2. REQUISITOS

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en el criterio del Jefe Inmediato, Directores de área y Gerencia, teniendo en cuenta 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 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. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- B. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

### 5.2.2.3. TIPO DE INCENTIVOS A OTORGAR:

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT



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: incentivos no monetarios brindados a los empleados por su excelente desempeño laboral o por acontecimientos tales como celebración de fechas especiales, programas turísticos, compensatorios.
1. Por reconocimiento: Se postularán por parte de los directores de cada Área a los mejores funcionarios de excelente desempeño laboral, se presentarán a la Gerencia para su aprobación y se realizará el reconocimiento en la celebración del final de año verbalmente y por escrito para anexar a la hoja de vida. Se realizará publicación en la página Web y en la cartelera de la empresa.
  2. Se reconocerán a los funcionarios que están cumpliendo años, por medio de publicación en cartelera; se autoriza tomar una jornada laboral de compensatorio por el cumpleaños en el mes siguiente al evento.

#### **5.2.2.4. CRITERIOS A EVALUAR PARA EL RECONOCIMIENTO POR DESEMPEÑO.**

1. 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.
2. Cumplimiento de las funciones propias de su cargo, aplicando los fundamentos legales que son inherentes al mismo.
3. Que se adapte con facilidad y capacidad a otras actividades que le sean delegadas.
4. Compromiso, participación y sentido de pertenencia ante las actividades desarrolladas por la Empresa.

#### **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT**



5. Que se destaque por su liderazgo en la programación, planeación, dirección y toma de decisiones, en las funciones que le sean encomendadas.
6. Que se destaque en un nivel alto en los resultados arrojados por la Evaluación de desempeño.

## 5.2.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

### OBJETIVO

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 estos 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.

PROGRAMA/ ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
<p><b>PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</b></p>	<p>Los empleados podrán hacer uso de paquetes de beneficios ofrecidos por las EPS COMPENSAR, FAMISANAR, CAFESALUD y las cajas de compensación.</p> <p>La empresa tiene a cargo el proceso de afiliación a los fondos de Pensiones y Cesantías.</p> <p>Con la colaboración de las mencionadas entidades se crearán campañas de asistencia medico hospitalaria</p>

### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT



PROGRAMA/ ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
	<p>identificando problemas y dando soluciones; 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 La Empresa encargada de la Salud Ocupacional SURA ARL promueve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actividades de Medicina Preventiva.</li> <li>✓ Actividades de Higiene y Seguridad Industrial.</li> <li>✓ Asesoramiento en la conformación del Comité de COPAST y convivencia</li> </ul> <p>Se anexa al programa y hace parte integral de éste, el Plan anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual se describen las actividades pertinentes a desarrollar durante esta vigencia.</p>
<p><b>PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE</b></p>	<p>Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable.</p> <p>Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección.</p>
<p><b>PROGRAMAS DE EDUCACIÓN NO FORMAL</b></p>	<p>RE INDUCCIONES: Espacio para reflexión, retroalimentación, reafirmación de valores y los compromisos en su rol de trabajo y de líder social,</p>

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT



PROGRAMA/ ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
	<p>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, SENA, etc.</p> <p>La empresa cuenta con el Plan Institucional de Capacitación y el cronograma de actividades para la vigencia 2022.</p>

### 5.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Programa de Bienestar Social laboral e Incentivos se llevarán a cabo mediante:

Indicador	Que evalúa	Formula indicador
Cantidad de actividades de bienestar realizadas	La cantidad de actividades realizadas respecto al total de actividades a realizar	$(\text{Cantidad de actividades realizadas} / \text{actividades totales}) * 100$
Cantidad de beneficiarios en actividades de bienestar	Cantidad de asistentes respecto a la cantidad de empleados.	$(\text{Cantidad de asistentes} / \text{total de beneficiarios}) * 100$
Presupuesto	Presupuesto utilizado de acuerdo al presupuesto propuesto	$(\text{Presupuesto utilizado} / \text{presupuesto propuesto}) * 100$
Nivel de satisfacción	Determina el nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Tabulación encuesta

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT



Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.  
Anapoima – La Mesa

El presente documento es aprobado en comité de gestión del desempeño el día 31 de enero del 2022, se procede a su publicación

## **Firmado Original**

**JOSÉ WILLIAM TEJEDOR BAYONA**

**Gerente**

**Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.**

Gestión documental

Proyecto: Elizabeth Leño Roa - Contrato MIPG

Revisó: Dora Alicia Díaz - - Directora Administrativa y Financiera

Aprobó: José William Tejedor Bayona - Gerente General

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT**

Sede Administrativa y PQR:  
Diagonal 8 No. 1 – 37 Barrio Quintas de San Pablo  
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213  
usuario@aguasdeltequendama.com  
info@aguasdeltequendama.com

Oficina PGR Anapoima - Cundinamarca. Carrera 3 # 1- 41 Sur San José  
Celular PGR 3142807615  
pgranapoima@aguasdeltequendama.com  
[www.aguasdeltequendama.com](http://www.aguasdeltequendama.com)





## ANEXO 1

		Cronograma											
Mes	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
	Celebración a los servidores en su cumpleaños												
	Celebración del día de la mujer												
	Celebración del día del hombre												
	Celebración del día de la secretaria												
	Día de la familia ERAT												
	Cumpleaños ERAT												
	Actividad de Inducción y Reinducción empresarial.												
	Celebración día de la familia.												
	Obsequios para hijos de los funcionarios de 0 a 10 años.												
	Celebración fin de año (opcional: obsequios)												
	Observación	Como parte del plan de inventivos de la ERAT para el 2022, se realizará la celebración de los funcionarios que cumplen cada mes y adicionalmente tendrán medio día compensatorio. También se realizarán reconocimientos públicos al final de año a los mejores funcionarios por área y servicio que de acuerdo con la Evaluación de desempeño hayan obtenido los mejores puntajes.											

### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2022 - ERAT