

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL



VIGENCIA 2022

Contenido

1	INTRODUCCION	3
2	MARCO NORMATIVO	4
3	OBJETIVO GENERAL	6
4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
5	ALCANCE	7
6	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	7
7	OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS	7
8	OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.....	8
9	PLAN DE TRABAJO	8
9.1	METODOLOGIA.....	9
9.2	OBJETIVOS DE CADA AREA DE TRABAJO	9
9.2.1	ÁREA CALIDAD DE VIDA.....	10
9.2.2	ÁREA RECREATIVO	10
9.2.3	ÁREA DEPORTIVA:.....	11
9.2.4	ÁREA PREVENTIVA:.....	11
9.2.5	ÁREA EDUCATIVA:	11
9.2.6	ÁREA DE DESARROLLO HUMANO	11
10	EVALUACIÓN DEL PLAN	11

1 INTRODUCCION

la Empresa de Distribución de Agua Potable, Alcantarillado y Aseo del Carmen de Apicalá S.A. E.S.P, reconoce la importancia del bienestar humano , quienes vienen prestando un servicio de Acueducto, Alcantarillado y Aseo, de una manera integral; con Calidad, Eficiencia y Justicia; en la misma medida el garantizar la excelencia en la prestación de nuestro servicio, junto con el desarrollo de programas y políticas empresariales direccionadas a la armonización e integración de todo el personal que labora en la empresa, ya que para la empresa DAGUAS S.A E.S.P, es de vital importancia el desarrollo de un ambiente laboral, que permita crear unión y sentido de pertenencia en cada uno de sus empleados, logrando con esto la unificación dentro de un entorno de alta gerencia y sentido organizacional.

Uno de los propósitos de DAGUAS S.A. E.S.P., para la vigencia 2022, es velar por sus recursos, en especial por el Talento Humano, pues es el trabajador el que hace la Empresa a través de su desempeño, sus labores y asumiendo su carga laboral, además implementa una nueva estrategia de Talento Humano como es el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, que propende por el desarrollo armónico e integral del trabajador, mejorar el nivel de vida del trabajador y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del trabajador con el servicio o razón social de la entidad en el cual labora.

Al elevar el nivel de vida del trabajador, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación, que se traduzca en mejor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional, que responda a la satisfacción de las necesidades de los usuarios que requieran de los servicios que presta la empresa.

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 junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los empleados para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo 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 empresas deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).
- **Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.**

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos: Las empresas 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 1227 de 2005, art. 69).

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las empresas, en coordinación con el área de Salud y Seguridad en el Trabajo, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos.
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que

conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72).

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 empresas 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. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
4. Fortalecer el trabajo en equipo.
5. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75).

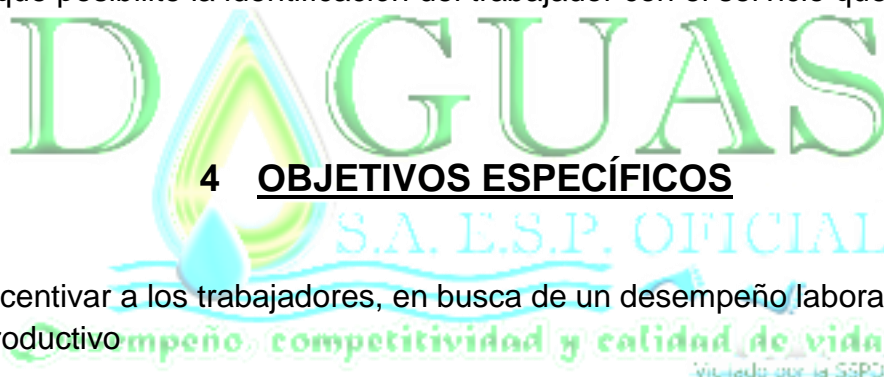
ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos

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 empresas. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Gerente de la empresa será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los Programas de bienestar, (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

3 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y así contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del trabajador con el servicio que presta la entidad.



4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Incentivar a los trabajadores, en busca de un desempeño laboral mas productivo
- ✓ Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre trabajadores y dependencias.
- ✓ Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- ✓ Estimular a los Trabajadores, a la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.

5 ALCANCE

Este Plan de Bienestar Social Laboral, va dirigido a todo el personal de Empresa de Distribución de Agua Potable, Alcantarillado y Aseo del Carmen de Apicalá S.A. E.S.P, sus familias y demás grupos de influencia de la empresa.

6 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P. pretende fortalecer la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Institucional para optimizar el mejoramiento del clima organizacional.

El **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL** debe responder a las satisfacciones de las necesidades tanto de la empresa como del trabajador, dentro de un contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo participe a los trabajadores, en la implementación de los planes, programas y proyectos.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de las personas acorde con sus exigencias, en interacción permanente con sus entornos sociales, culturales, laborales, familiares de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal.



DAGUAS
Desempeño, competitividad y calidad de vida
Vigilado por la SSPD

7 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por el Área de Recursos Humano.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el Área de Recursos Humano.

8 OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- ✓ Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los empleados de planta en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- ✓ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

9 PLAN DE TRABAJO

Los planes y programas correspondientes al **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES**, de los trabajadores de la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P, estarán orientados por los siguientes lineamientos:

1. **Tendrán como eje central al trabajador:** Buscando que este crezca armónicamente en sus dimensiones cognoscitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica, y que desarrolle sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional, y la eficiencia y eficacia en su desempeño personal.
2. Deberán responder tanto a los requerimientos e intereses de la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P., como a los trabajadores y sus familias.

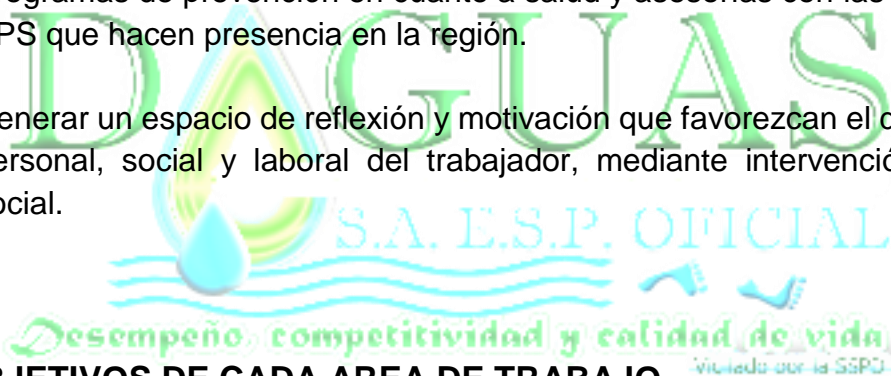
La localización física donde se desarrollará la mayor parte del **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES** será en la medida de lo posible en las instalaciones de DAGUAS S.A. E.S.P También se plantea desarrollar dependiendo de los recursos financieros, como implementar actividades de tipo deportivo fuera de las instalaciones de la empresa, puesto que no cuenta con ese tipo de instalaciones y por tanto habrá que contratar las entidades que presten dicho servicio.

Las áreas de trabajo son: Área Deportiva, Área de Promoción Cultural, Área Recreativo, Área Educativa, Área Preventiva y Área de Promoción del Desarrollo Humano.

9.1 METODOLOGIA

La metodología empleada para la elaboración del **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES**, se basa en las necesidades presentadas a través de conversatorios, reuniones, charlas, capacitaciones, entre otros, por cada uno de los trabajadores fueron las siguientes:

- Programas eventos deportivos para los trabajadores, de igual forma fomentar las actividades al aire libre como la natación, paseos, integraciones, entre otros
- Programas de prevención en cuanto a salud y asesorías con las diferentes EPS que hacen presencia en la región.
- Generar un espacio de reflexión y motivación que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del trabajador, mediante intervención psico-social.



9.2 OBJETIVOS DE CADA AREA DE TRABAJO

El programa debe partir de las necesidades reales de los trabajadores y no de lo que crean conveniente determinado número de personas, esto no quiere decir que todo lo deseado sea necesario, la empresa decide cómo y cuándo de acuerdo a los recursos tanto económicos, de infraestructura como humano.

Una vez conocida las necesidades se procedió a la elaboración del **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES** teniendo en cuenta las áreas y las actividades de mayor interés en las cuales estaban interesados los trabajadores.

Con las actividades y áreas identificadas pretende fomentar la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la empresa.

De acuerdo al método de observación, conversatorios, charlas entre otros con los trabajadores, se pudo resumir las actividades a desarrollar que se relacionan a continuación:

- Estímulos e incentivos
- Actividades deportivas
- Integración de fin de año
- Actividades culturales
- Día del Hombre
- Día de la Mujer
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Charlas motivacionales y convivencia laboral
- Apoyo campeonatos interinstitucionales
- Día del niño
- Realización y participación de la novena navideña

9.2.1 ÁREA CALIDAD DE VIDA



En esta área el **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES** apunta a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, involucrando también su núcleo familiar, potenciando sus fortalezas y continuar brindando herramientas en los siguientes aspectos:

Salud: Continuar con los programas de salud y atención médica para los trabajadores y núcleo familiar, a través de estrategias de auxilio por concepto de atención médica a nivel local, y nacional cuando se requiera.

9.2.2 ÁREA RECREATIVO

Busca orientar el esparcimiento y la integración de los trabajadores a través de la realización de unas convivencias en sitios campestres alejados de la ciudad,

fomentar la integración interinstitucional con otros Municipios tanto de la región como a nivel nacional, siempre y cuando existan los recursos económicos.

9.2.3 ÁREA DEPORTIVA:

Busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia, se tiene proyectado participar en Torneos de diferentes disciplinas deportivas.

9.2.4 ÁREA PREVENTIVA:

Procura proveer a los trabajadores de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas, con la asesoría de las EPS que hacen presencia en la región.

9.2.5 ÁREA EDUCATIVA:

Intenta incentivar en los trabajadores, el espíritu de superación mediante el estímulo y apoyo educativo para continuar con su proceso de capacitación.

9.2.6 ÁREA DE DESARROLLO HUMANO

Se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones de fechas especiales, con la participación del trabajador – Empresa, Trabajador – Núcleo Familiar, tales como la Novena de Navidad, Día internacional de la Mujer, Día del Hombre, Aniversario Institucional, Día del Niño, etc.

10 EVALUACIÓN DEL PLAN

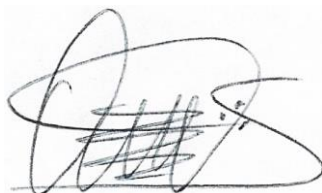
Con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción, del cliente interno frente a cada una de las actividades desarrolladas por medio de este Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Vigencia 2021, se aplicarán cualquiera de los 3 instrumentos de recolección de

información en cada una de las actividades programadas:

- ✓ **Listados de asistencia:** Los cuales se deben diligenciar al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los empleados que participaron.

Al finalizar la actividad se deberá remitir dicho soporte por correo electrónico, a la Líder de Talento Humano.

- ✓ **Registro fotográfico de la actividad:** El cual puede ser remitido por correo electrónico al área de Talento Humano o quien haga sus veces.



OSCAR IVAN CARABALI COLLANTES
Gerente



MELIDA LEAL
Jefe División Administrativa

PROYECTÓ / PAULA ANDREA SOLANILA VERJAN
Asesora externa

