

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-02 Versión: 15 2024-01-29
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

1. INTRODUCCIÓN

EMPOCALDAS S.A. E.S.P. está convencida que su activo más importante para fomentar y garantizar la transformación y modernización hacia la mejora en su gestión y relacionamiento con los ciudadanos es sin duda su talento humano. Para ello, es necesario generar rutinas de trabajo basadas en hacer siempre las cosas bien, con una cultura de calidad e integridad.

En ese contexto y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, el Plan de Bienestar e Incentivos de la Empresa de Obras Sanitarias de Caldas EMPOCALDAS S.A. E.S.P., busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, como también favorecer su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades encaminadas al equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital, las cuales incluye espacios recreativos, deportivos, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, todas estas con el fin de mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público hacia la empresa.

El Plan de Bienestar e Incentivos de EMPOCALDAS S.A. E.S.P. contiene los lineamientos para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Este Plan se enfoca en las directrices para implementar el sistema de estímulos, para que no solo genere un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores, sino también esté totalmente alineado con los principios de gestión estratégica del talento humano (GETH) y el enaltecimiento del servidor público y su labor.

2. OBJETIVO

Contribuir al desarrollo integral de los servidores a través de estrategias y condiciones que garanticen su bienestar y motivación, su calidad de vida laboral y familiar, el fortalecimiento de la cultura organizacional y mejoramiento continuo del nivel de satisfacción y sentido de pertenencia con la entidad.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-02 Versión: 15 2024-01-29
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

- ✓ Desarrollar los valores adoptados en el Código de Integridad enfocados en una cultura de servicio de calidad, generando compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, así como favorecer la integración del personal recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.
- ✓ Implementar los incentivos y los estímulos que contribuyan al desarrollo del potencial personal, el desempeño y satisfacción de los servidores de la empresa.
- ✓ Contribuir al bienestar y el equilibrio entre la vida personal, profesional y familiar de los servidores.

3. INICIATIVAS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEL COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

3.1. Para los trabajadores oficiales cumplimiento de la Convención Colectiva Vigente

3.2. Otras actividades no convencionales

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES
Celebración días especiales	Día de la mujer	Personal femenino
	Día de la felicidad	Todo el personal
	Día de la secretaria	Personal administrativo de apoyo
	Día de la madre	Personal femenino con el rol de mamá
	Día de la familia - Ley 1857 de 2017	Todo el personal
	Día del padre	Personal masculino que cumpla el rol de papá
	Día del servidor público	Todo el personal
	Día del niño - tarde de recreación el 31 de octubre.	Hijos de los servidores públicos – Sede central
	Día del niño - entrega de dulces 31 de octubre.	Hijos de los servidores públicos – Seccionales

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-02 Versión: 15 2024-01-29
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES
	Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer	Todo el personal
Programa asistido para los trabadores próximos a pensionarse	Preparación al cambio del estilo de vida, facilitando la adaptación al cambio, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y la prevención en salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de diversión.	Trabajadores próximos para pensionarse
Vidas memorables	Reconocimiento a la trayectoria de los servidores públicos que se encuentren próximos a pensionarse.	Trabajadores que cuentan con el derecho a pensionarse
Jornada cultural y deportiva	Propiciar un espacio cultural y deportivo entre los servidores públicos de la entidad.	Servidores Públicos
Auxilio Educativo	Por autorización de la Junta Directiva los empleados públicos pueden acceder al auxilio educativo: 50% para pregrado y 60% para postgrado.	Empleados Públicos
Disfraza tu hijo	Brindar el espacio para que el personal de la empresa pueda participar de un espacio donde los niños sean los protagonistas en una jornada de integración o en un concurso de fotografía.	Servidores Públicos.
Novenas de navidad	Integrar las diferentes dependencias de la empresa y seccionales en torno a la celebración navideña.	Toda la empresa
Integración de navidad	Compartir con cada equipo de trabajo de una jornada de esparcimiento.	Servidores de todas las seccionales y la sede central
Trabajo en casa	Actualizar la resolución 128 de 2019, donde se fijan los horarios flexibles, incluir los siguientes beneficios: Posibilidad de trabajo desde casa un viernes al mes para el personal administrativo interesado. Contemplar situaciones excepcionales en los que el trabajador requiera trabajar desde la casa.	Servidores Públicos.
Descanso remunerado por servicios prestados	Como un complemento a la prestación estipulada en el Decreto 2418 de 2015, se concede un día libre remunerado, al día hábil siguiente de la fecha que sea pagada la bonificación por servicios prestados.	Empleados Públicos
Disfruta tu día	Brindar la posibilidad para que el trabajador disfrute con sus seres queridos el día de su cumpleaños. Para quienes cumplan años en días no laborales, pueden disfrutar su día libre en el día hábil siguiente	Servidores Públicos

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-02 Versión: 15 2024-01-29
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

PLAN DE INCENTIVOS: Con el objeto de estimular, reconocer y premiar el desempeño sobresaliente de manera individual y por equipos de trabajo, se define el programa de estímulos para el año 2024:

INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	DIRIGIDO A
INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD	<p>Reconocimiento a los Administradores de las seccionales que se destaquen en el cumplimiento de los indicadores y que con su esfuerzo y liderazgo contribuyan al mejoramiento de la Entidad.</p> <p>Se premiarán los dos primeros puestos de acuerdo con la escala establecida y socializada previamente.</p> <p>Se evaluará el período enero – noviembre.</p> <p>Primer puesto: 2 SMLMV Segundo puesto: 1 SMLMV</p>	Administradores Seccionales
VOCACIÓN DE SERVICIO	Exaltar la labor de servicio al cliente de los trabajadores que atienden público, brindándole la posibilidad de disfrutar un día libre y tener un reconocimiento público a quien esté mejor calificado en este aspecto.	Servidores Públicos
FERIA DEL SERVICIO	Mecanismo de fortalecimiento y estímulo para el personal que atiende público (capacitación, exposición de buenas prácticas - concurso-incentivos).	Personal de atención al ciudadano
PARTICIPACIÓN OLIMPIADAS ACODAL	Incentivo para los trabajadores de mantenimiento más destacados para participar en un espacio de esparcimiento y aprendizaje aplicado a su labor.	Trabajadores de Mantenimiento
INCENTIVO USO DE LA BICICLETA	Reconocimiento para promover el uso de la bicicleta como medio de transporte principal en la entidad, incrementar el número de viajes o kilómetros recorridos como un avance al objetivo de la mitigación del impacto ambiental y mejorar la movilidad en la ciudad, tal como lo contempla la ley 1811.	Servidores públicos
PARTICIPACIÓN EN JORNADA DE CAPACITACIÓN	Asistencia a capacitación en manejo seguro de cloro, ofrecida por el proveedor. De esta manera se exalta a los Operadores de Planta con calificaciones sobresalientes en desempeño técnico.	Operadores de Planta (2)
MEJOR TRABAJADOR OFICIAL	Reconocimiento a dos empleados, uno de la parte operativa y otro de la parte administrativa, como premio y estímulo por su conducta intachable y máximo rendimiento en el trabajo, el equivalente a UN (1) SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE - SMLMV para cada uno, los cuales	Trabajadores Oficiales

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-02 Versión: 15 2024-01-29
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	DIRIGIDO A
	serán reconocidos cuando el trabajador disfrute de su periodo vacacional. El mecanismo de elección se establecerá mediante reglamento que expedirá el Comité Obrero Patronal.	
EXALTACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS QUE CUMPLEN QUINQUENIO	Exaltar la trayectoria y labor desarrollada del personal que cumple quinquenio durante el año 2024: Se hará en un evento en diciembre con la participación del personal donde se hace el reconocimiento público de los servidores que cumplieron el quinquenio durante la vigencia. El día que el servidor público cumpla el quinquenio se entregará un reconocimiento.	Servidores Públicos
	Otorgar como incentivo (con previa reglamentación) a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción: <ul style="list-style-type: none"> • 1 día de descanso remunerado para el servidor que cumpla 5 años de servicio. • 2 días de descanso remunerado para el servidor que cumpla 10 años de servicio • 3 días de descanso remunerado para el servidor que cumpla 15, 20, 35, 40 años de servicio. 	Empleados Públicos
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Exaltar y reconocer a aquellos servidores que viven día a día los valores del código de integridad. Actividad por medio de la publicación en cartelera de los servidores que se destaquen.	Servidores Públicos

Actualizó	Revisó y Aprobó
ORIGINAL FIRMADO POR Jefe Gestión Humana Coordinadora Gestión de la Calidad	(Acta 2 – 2024-01-29) COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO