
AGUAS DEL CESAR S.A.E.S.P

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VIGENCIA 2025

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS.....	4
Objetivo General:.....	4
Objetivos Específicos:.....	4
RESPONSABLES.....	5
ETAPAS DEL DESARROLLO	5
MARCO NORMATIVO	6
Fase de recopilación de información y resultados	7
FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	8
CRONOGRAMA	9
PRESUPUESTO.....	9

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, las empresas no solo tienen el desafío de alcanzar sus objetivos financieros, sino también de promover un ambiente de trabajo saludable y motivador para sus funcionarios. El bienestar social y los incentivos laborales son elementos claves para fomentar la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los empleados, contribuyendo de esta manera al éxito y la sostenibilidad de la organización.

El propósito fundamental del plan es mejorar la calidad de vida de los empleados, promoviendo su salud física y mental, así como un equilibrio adecuado entre su vida personal y profesional, así como reconocer y premiar el esfuerzo y dedicación mediante estímulos que refuercen el sentido de pertenencia, aumenten la motivación y fortalezcan la lealtad hacia la empresa.

A través de una serie de actividades diseñadas específicamente para el entorno laboral, este plan busca crear una cultura organizacional positiva, en la que los empleados se sientan valorados y respaldados.

El Plan de bienestar social e incentivos de la empresa Aguas del Cesar para vigencia 2025, se estructura en cumplimiento con la normatividad vigente partiendo de lo contemplado en el modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG que textualmente establece “ El modelo integrado de Planeación y Gestión opera a través de la puesta en marcha de 7 dimensiones, que, a su vez, agrupan políticas prácticas, herramientas o instrumentos que deben funcionar de manera articulada e intercomunicada ente las cuales se encuentra la Dimensión de Talento Humano.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Implementar un Plan de Bienestar Social e Incentivos que aporte un entorno de trabajo saludable, inclusivo y motivador, que favorezca el bienestar físico, mental y emocional de los empleados, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los funcionarios, fortaleciendo la cultura organizacional.

Objetivos Específicos:

- Fomentar la salud física y mental de los empleados, desarrollando programas de bienestar que incluyan actividades físicas, servicios de apoyo psicológico y asesoría en salud para promover el equilibrio emocional y físico de los funcionarios.
- Mejorar el clima laboral y la satisfacción de los empleados, creando un ambiente de trabajo positivo, inclusivo y respetuoso, en el que los empleados se sientan valorados, apoyados y motivados para alcanzar su máximo potencial.
- Fomentar la cultura organizacional, Promoviendo actividades y dinámicas que refuercen la colaboración, la comunicación y el trabajo en equipo, contribuyendo a una cultura organizacional sólida y cohesionada.
- Asegurar la sostenibilidad del plan, estableciendo mecanismos de evaluación y ajuste continuo para garantizar que los programas e incentivos sean efectivos y se alineen con las necesidades cambiantes de los empleados y los objetivos estratégicos de la empresa.

RESPONSABLES

La Dirección Administrativa y de Talento Humano será la encargada de identificar, consolidar y analizar las necesidades de bienestar de los servidores públicos, utilizando las herramientas disponibles para este propósito.

ETAPAS DEL DESARROLLO

Considerando los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2025 en cada una de las actividades, se llevarán a cabo las siguientes fases:

- **Evaluación y diagnóstico:** En esta fase se evaluará la percepción de los servidores públicos referente a la ejecución actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, utilizando herramientas de recolección de información.
- **Diseño y formulación:** Basado en la recolección de información, análisis y la detección de necesidades y oportunidades, se definirán las actividades a incluir en el Plan de bienestar e Incentivos para la vigencia 2025.
- **Seguimiento y evaluación:** En esta fase, los encargados del proceso deberán evaluar el grado de implementación y efectividad de las actividades y ajustes que sean necesarios.

MARCO NORMATIVO

- De acuerdo con el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, las entidades deberán poner en marcha programas de bienestar e incentivos con el fin de mejorar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el ejercicio de sus funciones, así como para contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales, cumpliendo con las normativas vigentes y las que se derivan de esta Ley.
- Decreto-Ley 1567 de 1998 establece el marco normativo para la profesionalización del servicio público en Colombia, con el objetivo de mejorar la calidad del servicio y la eficiencia de los servidores públicos, El objetivo es contar con servidores públicos altamente capacitados, comprometidos con la gestión pública y capaces de responder a las necesidades de la ciudadanía de manera eficaz y profesional. Este decreto ha sido un pilar importante en la modernización y fortalecimiento de la administración pública en Colombia, promoviendo la eficiencia y la transparencia en el servicio público.
- Ley 909 de 2004 busca mejorar las condiciones laborales mediante programas de bienestar e incentivos, y garantizar la estabilidad laboral dentro de un marco de profesionalismo y transparencia.
- Artículo 2.2.0 Este artículo se refiere a las disposiciones generales relacionadas con la gestión del empleo público y las condiciones que deben cumplir las entidades del Estado para gestionar adecuadamente los recursos humanos, incluyendo: la entidad debe incluir políticas de bienestar e incentivos para mejorar las condiciones de trabajo y motivar a los servidores públicos y se subraya la importancia de evaluar el desempeño de los servidores públicos para asegurar que se cumplan los objetivos de la entidad y para el desarrollo de los empleados.
- Ley 1960 de 2019 tiene como propósito mejorar la calidad del servicio público en Colombia, asegurando que los servidores públicos tengan las competencias necesarias para cumplir con los desafíos del entorno administrativo y social.
- Ley 734 de 2002 establece las reglas y procedimientos disciplinarios para los servidores públicos en Colombia, promoviendo un ejercicio ético y profesional del servicio público. A través de su implementación, se busca asegurar que los funcionarios actúen con responsabilidad y en cumplimiento de los principios que deben regir la función pública, fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado.

- Decreto 1083 de 2015, es una normativa que compila y reglamenta diversas disposiciones sobre la gestión pública en Colombia. Este decreto establece directrices para la organización y el funcionamiento de la administración pública, promoviendo una gestión eficiente, transparente y responsable. Uno de sus aspectos importantes es el Título 10, que regula el sistema de estímulos en las entidades públicas. En dicho título, se establece que las entidades públicas deben implementar programas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y fortalecer el compromiso de sus empleados. Estos programas están orientados a la mejora del bienestar social de los trabajadores, a través de incentivos y beneficios que contribuyen a su satisfacción y rendimiento laboral. El propósito de estos estímulos es fomentar la productividad y el compromiso de los empleados del sector público, mejorando así la calidad del servicio que brinda a la ciudadanía.

Fase de recopilación de información y resultados

Una de las bases clave para comenzar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo en las instituciones públicas es utilizar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, diseñado con el propósito de ser una herramienta para el desarrollo de estrategias de bienestar. Según lo establecido en dicho programa, se identifican (5) cinco ejes fundamentales que abordan los aspectos esenciales para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos. Estos ejes fueron formulados teniendo en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible, las necesidades identificadas en el diagnóstico de la situación actual del bienestar, y las tendencias del mercado laboral. A partir de esto, se definieron los siguientes ejes:

- **Equilibrio Psicosocial**

Se refiere a las nuevas formas de adaptación laboral, teniendo en Cuenta los cambios derivados de la pandemia de COVID-19 y la implementación de Herramientas que permitan a los servidores públicos, afrontar las transformaciones y circunstancias que afectan su estabilidad laboral y emocional, entre otros factores. Está compuesto por componentes como: factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.

- **Salud Mental**

Este eje está enfocado en promover la salud mental de los servidores públicos, buscando que logren un estado de bienestar donde sean conscientes de sus

habilidades y puedan manejar el estrés relacionado con sus funciones, manteniendo así su productividad. Incluye, además, hábitos saludables de vida, como la actividad física, la nutrición adecuada, la prevención del consumo de tabaco y alcohol, el lavado de manos y el mantenimiento de un peso saludable, entre otros.

- **Diversidad e inclusión**

Este eje aborda las acciones que deben implementar las entidades públicas en relación con la diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención y atención de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basada en género, y otras formas de discriminación por razones de raza, etnia, religión, discapacidad u otros motivos.

- **Transformación Digital**

Este eje se refiere a los cambios impulsados por la Cuarta Revolución Industrial que afectan a las entidades públicas, acelerados por la pandemia de COVID-19. Busca la migración hacia organizaciones inteligentes mediante el uso de tecnología, información y nuevas herramientas que superan las barreras físicas y conectan el mundo. Esto es relevante para el bienestar de los servidores públicos, ya que facilita la recopilación de información, mejora la comunicación y agiliza los procesos de gestión del bienestar a través de herramientas digitales.

- **Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Este eje tiene como objetivo promover en los servidores públicos un sentido de pertenencia y vocación hacia el servicio público. Así mismo busca internalizar e implementar los valores establecidos en el código de integridad del servicio público y los principios de la función pública de la Ley 909 de 2004. Así mismo, se enfoca en hacer entender la importancia y el impacto de su labor, con el fin de aumentar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Esto se logra incentivando una cultura organizacional en esta dirección.

FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Será responsabilidad de la Dirección Administrativa y de Gestión Humana llevar a cabo el seguimiento mensual de las acciones reportadas, con el objetivo de asegurar su cumplimiento durante el año 2025. A continuación, se detallan los indicadores que se utilizarán para medir el cumplimiento del plan de bienestar y estímulos:

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar y estímulos.
- **Medición:** Evaluación de las actividades realizadas conforme al cronograma establecido para el bienestar.
- **Calidad:** Medición del nivel de satisfacción de los participantes con respecto a las actividades programadas en el cronograma de actividades de bienestar.

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE INCENTIVOS 2025																
ITEM	TEMÁTICA	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	FECHAS ESPECIALES	Celebración de cumpleaños de los funcionarios														
		Conmemoración del día de la secretaria														
		Conmemoración del día de la madre														
		Conmemoración del día del padre														
		Conmemoración día del amor y la amistad														
		Conmemoración aniversario Aguas del Cesar														
		Celebración de novena														
		Fiesta de fin de año														
2	SALUD MENTAL	Inteligencia emocional														
		Resolución de conflictos														
		Comunicación Asertiva														
		Equilibrio entre vida- trabajo														
		Manejo de estrés, ansiedad y depresión														
		Pausas activas														
		Meditación														
3	CALIDAD DE VIDA	Actividades física														
		Juegos deportivos														
		Hábitos alimenticios														
		Relajación														
4	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Clima y cultura organizacional														
		Trabajo en equipos														
		Actividad religiosa														
5	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Equipos de trabajo														
		Mejores servidores														

PRESUPUESTO

La empresa AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P. actualmente cuenta con presupuesto de **QUINCE MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$15.000.000)** sujetos a cambios de acuerdo con las necesidades y a los cambios de acuerdo con el presupuesto. Es necesario aclarar que algunas actividades se realizaran con apoyo de la ARL, EPS y caja de compensación.


LEONARDO ANDRÉS ZULETA GUERRA
GERENTE

Proyectó: Daniris E. Profesional en Recursos Humanos

Revisó: Eduard G. Director Administrativo y Financiero

RESOLUCION N° 007 DEL 2 DE ENERO DE 2025.

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P.:

El Gerente de la empresa **AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P.**, en uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las conferidas por el Literal G del Artículo 41, teniendo en cuenta el modelo de políticas generales de la administración del Talento Humano descrito en el reglamento interno y en cumplimiento del plan de bienestar aprobado por la empresa en el mes de enero de 2025.

CONSIDERANDO

Que de acuerdo con las normas que rigen la función administrativa, es obligación del estado ofrecer a sus servidores ambientes de trabajo propicios para la integración y la interacción, así como para la formación y su bienestar, de tal manera que se logre un clima laboral adecuado para el desarrollo eficiente de las funciones que hacen parte de la misión institucional.

Que mediante los decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos para el personal que labora en las entidades públicas.

Que hace parte del Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos y de las políticas públicas en materia de estímulos, los planes institucionales previamente diseñados y elaborados por dichas instituciones, en conjunto con los organismos directivos y el comité de bienestar social.

Que según el artículo 70 del decreto 1227 de 2005, las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos y recreativos .
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación, SENA, etc.

Que de acuerdo a la Ley 1960 de 2019 " los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado".

Que de acuerdo al artículo 2.2.10.1 del decreto 1083 de 2015, "Las entidades 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".

Que el Plan de Bienestar e Incentivos del año 2025, está dirigido a todos los servidores Públicos de la empresa y pretende dar una atención integral, para aumentar los niveles de satisfacción, mejorar su desempeño laboral y por ende su productividad. Este ha sido diseñado con base en el presupuesto asignado para tal fin, con el propósito que el rubro sea fortalecido de acuerdo a los recursos que pueda recibir la empresa durante la presente vigencia.

Que el plan de bienestar estará enfocado en el desarrollo cinco ejes, las cuales son Equilibrio Psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación por el servicio público, apoyo para acceder a créditos por libranza, día compensatorio por motivo de su cumpleaños. Lo anterior, teniendo en cuenta el plan de bienestar DAFP de acuerdo a datos históricos y necesidades que resultaron de la aplicación de las baterías de riesgos psicosocial.

Que previo al análisis de las necesidades realizadas bajo los lineamientos legales, la Dirección Administrativa y de Gestión Humana diseñó el Plan de Bienestar Social para todos los funcionarios de la empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar e implementar el Plan de Bienestar Social vigencia 2025 para los empleados públicos y trabajadores oficiales de la empresa de Servicios Públicos Aguas del Cesar S.A. E.S.P., el cual será ejecutado por la Dirección Administrativa y de Gestión Humana con el apoyo del Gerente y las demás dependencias o funcionarios que para tal efecto se designen., el cual estará sujeto a modificaciones de acuerdo al presupuesto asignado para tal fin.

ARTICULO SEGUNDO: Ejecutar total o parcialmente durante el transcurso de la vigencia las actividades programadas en el Plan de Bienestar.

ARTICULO TERCERO: Realizar las actividades de Bienestar Social a través de la Dirección Administrativa y de Gestión Humana.

ARTICULO CUARTO: Crear y mantener condiciones laborales de los funcionarios, favoreciendo su desarrollo e incrementando los niveles de satisfacción, eficacia e identificación con su trabajo, brindando condiciones que beneficien el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, para mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo, logrando motivación y rendimiento laboral.

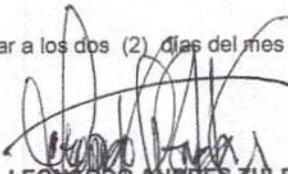
ARTICULO QUINTO: Será responsabilidad de la Dirección Administrativa y de Gestión Humana o quien este designe la ejecución y evaluación del Programa de Bienestar bajo la directriz de la Gerencia.

ARTICULO SEXTO: El Plan de Bienestar Social será de estricto cumplimiento por cada una de las dependencias de la empresa.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición,

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Valledupar Cesar a los dos (2) días del mes de enero de 2025.



LEONARDO ANDRÉS ZULETA GUERRA
Gerente

Proyectó: Daniris E. Profesional en Talento Humano
Revisó: Eduard G. Director Financiero

