



PLAN DE BIENESTAR



IMPARABLES POR
El agua

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

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VIGENCIA 2026

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	12
CRONOGRAMA.....	13
PRESUPUESTO	13

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 S.A. E.S.P. para vigencia 2026, 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 2026 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 parágrafo 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.

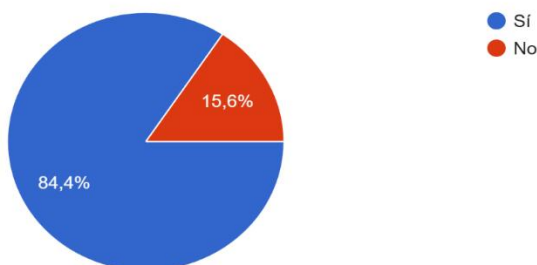
Fase de recopilación de información y resultados

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.

INFORME CUANTITATIVO DEL ANALISIS DEL PLAN BIENESTAR EMPLEADOS PUBLICOS - TRABAJADORES OFICIALES VIGENCIA 2026

1. ¿CONOCE USTED EL PLAN DE BIENESTAR DE LA EMPRESA?

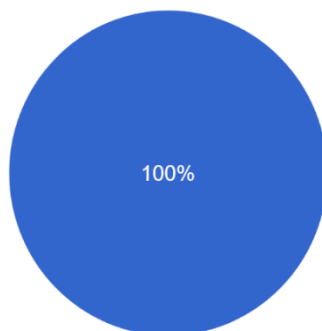
1. ¿Conoce usted el plan de bienestar de la empresa?
32 respuestas



2. ¿HA PARTICIPADO EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?

2. ¿Ha participado en las actividades de bienestar social?

32 respuestas

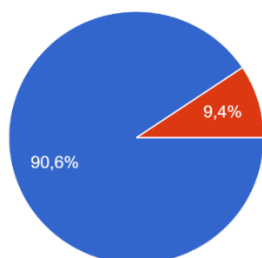


● Si
● No

3. ¿SE SIENTE MOTIVADO CON LO QUE LA ENTIDAD LE OFRECE A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL?

3. ¿Se siente motivado con lo que la entidad le ofrece a través del programa de bienestar social?

32 respuestas

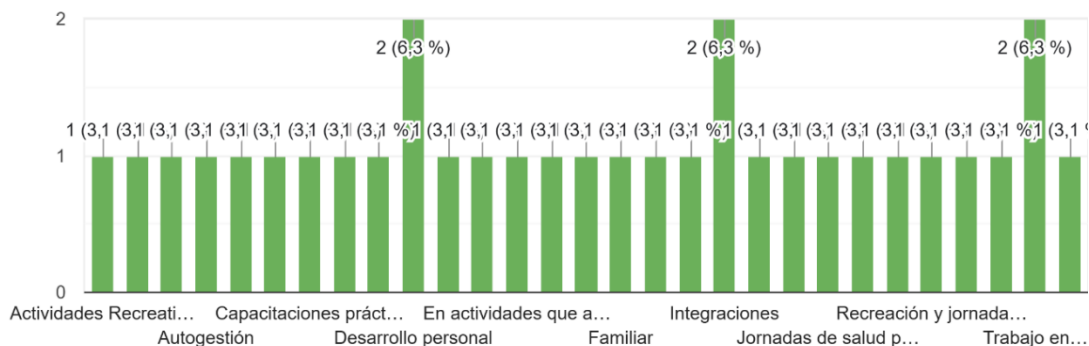


● Si
● No

4. ¿En qué actividad cree usted que la entidad debería invertir más en el programa de bienestar social?

4. ¿En que actividad cree usted que la entidad debería invertir más en el programa de bienestar social?

32 respuestas



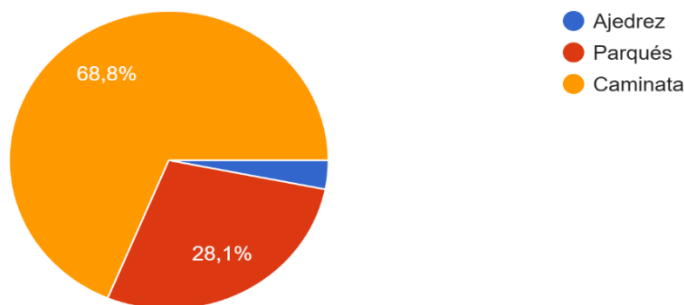
ACTIVIDADES DONDE SE REQUIERE MAS INVERSION DEL PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

- Desarrollo Personal
- Integraciones
- Trabajo en Equipo

5. ¿EN QUÉ ACTIVIDAD RECREATIVAS LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

5. ¿En qué actividad recreativas le gustaría participar?

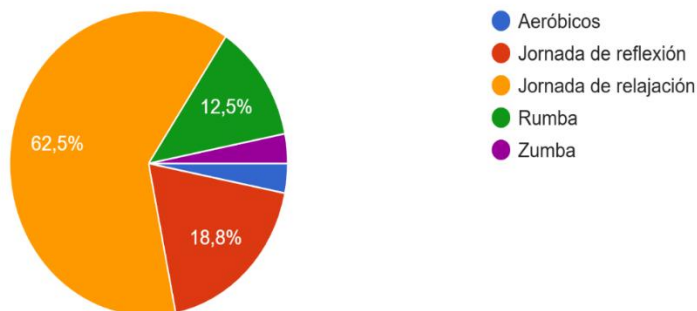
32 respuestas



6 ¿EN QUE ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

6. ¿En que actividades de autocuidado le gustaría participar?

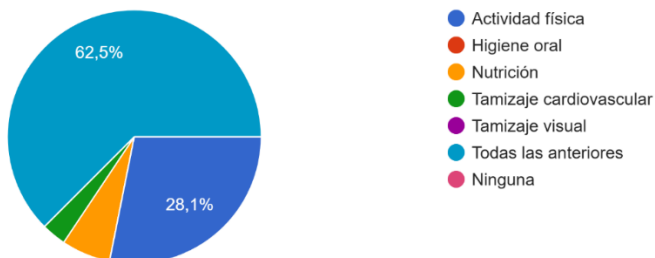
32 respuestas



7. ¿EN QUÉ ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

7. ¿En qué actividades de promoción y prevención de la salud le gustaría participar?

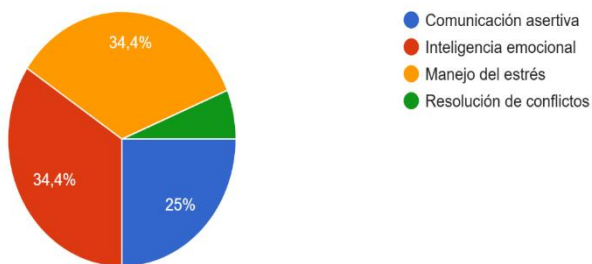
32 respuestas



8. ¿EN QUÉ ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

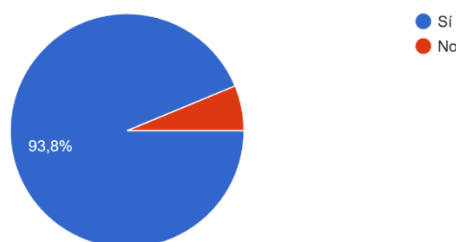
8. ¿En qué actividades de clima laboral le gustaría participar?

32 respuestas



09. ¿Desea que la empresa siga con las anteriores actividades programadas y ejecutada de la vigencia 2025?

9. ¿Desea que la empresa siga con las anteriores actividades programadas y ejecutada de la vigencia 2025?
32 respuestas



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 talento humano llevar a cabo el seguimiento mensual de las acciones reportadas, con el objetivo de asegurar su cumplimiento durante el año 2026. 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

Ver anexo

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)** sujeto a cambios de acuerdo con las necesidades de la entidad y conforme a lo asignado. 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 Gómez. Director Administrativo y Financiero