

**EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA
"ACUACHIM" E.S.P.**

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES

**JAVIER ANDRES QUINTANA MARTINEZ
GERENTE**

ENERO DE 2025

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES

INTRODUCCION

Con el propósito de avanzar hacia una gestión pública centrada en las buenas prácticas administrativas teniendo como precepto el derecho de los ciudadanos a una administración confiable, conocida y abierta, en el exigente escenario sociopolítico actual que induce a mostrar la gestión pública, no solo de manera puntual como en la rendición de cuentas sino en posibilitar el acceso a la información de manera permanente generando corresponsabilidad ciudadana y desde luego induciendo procesos de mejora continua.

Dos factores que sustentan la iniciativa; de una parte, la percepción de un deficiente clima organizacional originado en espacios inadecuados para el trabajo, indefinición de competencias y funciones, inexistencia de estandarización de procesos e instrumentos de medición; y de otra, la necesidad de dar cumplimiento a las exigencias normativas en lo referente a la obligatoriedad de implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, originada en el Decreto 1599 de 2005 promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La administración municipal “Primero la gente”, considera que las fortalezas de los colaboradores se deben exponer y potencializar de manera efectiva con actividades que propendan al desarrollo cognitivo, cultural, deportivo y familiar y así aportar al buen funcionamiento de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. y garantizar un servicio de calidad a la comunidad de Chimichagua.

OBJETIVO GENERAL

Elevar los niveles de satisfacción, bienestar y productividad del Capital Humano de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., para el mejoramiento de su desempeño laboral y el aumento de la motivación personal, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES de los servidores y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

OBJETIVO ESPECIFICO

- Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de los funcionarios de la Administración.
- Mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. mediante la oferta de estímulos y condiciones positivas en los diferentes ámbitos que los rodean (Laboral, Personal y social) y así se fortalezca su sentido de pertenencia con la Empresa.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los colaboradores de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

La Gerencia y el Coordinador de Informes y Talento Humano, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral, además la comisión de personal

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES
dentro de sus obligaciones establece: Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

JUSTIFICACION

La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P.” adopta el Plan de Bienestar e Incentivos como una política orientadora y facilitadora de los programas de deporte, recreación, vacaciones, Cultura, salud, clima laboral y cultura organizacional con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los servidores públicos del municipio, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

De acuerdo con la Constitución Política y demás normatividad que reglamentan los procesos de bienestar laboral en las entidades públicas, el Plan de Bienestar e Incentivos es adoptado, con la finalidad de que trascienda en circunstancias oportunas y se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad del servicio prestado.

En este sentido, la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. prepara un Plan en materia de Bienestar, garantizando así la efectividad administrativa y el fortalecimiento del mismo requerido por los funcionarios, para el desempeño de su cargo.

Desde el nivel directivo se establece la responsabilidad de velar por la satisfacción de las necesidades del personal bajo su mando directo; por tanto, deben conocer la familia, el entorno social y los problemas de sus subalternos y ser coparticipes en su crecimiento como seres humanos, fortaleciendo el vínculo entre la familia y su trabajo como un universe de estudio y conocimiento; es por esto que todos los estímulos y el reconocimiento oportuno, equitativo y justo, la valoración y el trabajo de todos y la exaltación de los mejores debe ser una preocupación constante de la EMPRESA DE

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES
ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. hacia los funcionarios.

Como consecuencia a lo anterior, se considera que el bienestar de personal merece la máxima atención y debe ser tarea fundamental de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. para canalizar esfuerzos y recursos hacia los programas encaminados a crear ambientes de motivación y compromiso, que fortalezcan el ambiente laboral apropiado a la dignidad de las personas.

Es entonces, el bienestar de los funcionarios de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del personal, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, e incrementar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la misión laboral y personal.

POLITICA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La Política de Bienestar en la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., tiene como fundamento el reconocimiento del trabajador como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades y establece como propósito 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, de manera que se revierta en un mejor estar del empleado y del entorno.

Dentro de la política de bienestar e incentivos se ha tenido en cuenta los siguientes elementos:

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES

- **Incentivos para los gerentes públicos:** Cultura de liderazgo (ruta de crecimiento), bienestar del talento humano, cultura que genera logro y bienestar (ruta de servicios).
- **Equipos de trabajo (pecuniarios):** Cultura de liderazgo. (ruta de crecimiento)
- **Trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios):** Salario emocional (ruta de la felicidad). Criterios del área de Talento Humano. Hacer siempre las cosas bien (ruta de la calidad).
- **Decisiones de la alta dirección:** Hacer siempre las cosas bien (ruta de la calidad).

DESCRIPCION DE LAS DOS AREAS DE INTERVENCION COMTEMPLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR EN EL AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

EN EL AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral hace referencia al tipo de ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, y que impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los trabajadores; comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

**Se desarrollaron los siguientes programas dentro de este componente:
Programa de convivencia institucional.**

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES
participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. para la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento efectuara las siguientes actividades:

Incentivo por cumpleaños: La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. reconocerá como incentivo a cada Empleado que el día de su cumpleaños se realice un compartir con todos los compañeros de trabajo, incluyendo torta y refrigerio, en caso de que el cumpleaños coincida con un fin de semana o festivo se traslada al día hábil siguiente.

Actividades navideñas para los funcionarios: Para mejorar la integración y el espíritu navideño se efectuarán decoración de las instalaciones en conjunto con los colaboradores, cena navideña e integración de fin de año, entrega de anchetas.

Día de la mujer: En el mes de marzo de cada año, se conmemorará el día internacional de la mujer con todas aquellas Empleadas que integran a la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P.

Día del hombre: En el mes de marzo de cada año, se conmemorará el día del hombre con todos aquellos Empleados que integran a la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P.

Día de la madre y el padre: Con motivo de la celebración a nivel mundial del día de las madres y de los padres la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES
CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. se vinculará con un reconocimiento a los empleados que sean padres o madres, ya sean con actividad o suvenir.

Día nacional de servidor público: Establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 (27 de junio) En este día la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. efectuará jornadas de capacitación y/o jornadas de reflexión institucional dirigidos a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, clima organizacional, la adecuada prestación de los servicios y los valores éticos, además se exaltaré la labor del servidor público.

Horarios flexibles y teletrabajo: la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. establecerá horarios flexibles y teletrabajo para algunos funcionarios que acrediten situaciones especiales que ameriten la modificación de la jornada laboral o el teletrabajo en procura del bienestar familiar y laboral.

Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los trabajadores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, se deberá medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:

- El conocimiento de la orientación organizacional
- El estilo de dirección.
- La comunicación e Integración.
- El trabajo en equipo.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES

- La capacidad profesional.
- El ambiente físico.

Adaptación al cambio organizacional: La entidad ofrecerá los espacios y medios para que las ideas y relaciones entre los empleados se forman, propagan y evolucionan continuamente, ya que el activo más importante de las entidades son los servidores públicos, y que la gestión de la entidad, en términos de resultados, así como la percepción que de ella tenga la ciudadanía, va a depender de ellos (primera dimensión de MIPG). Por lo tanto, el cambio organizacional centrará los objetivos en modificar la forma de participación dentro de la entidad y a su vez generar interacciones para construir el tipo de relaciones que necesitan tanto los servidores a nivel micro como la entidad a nivel macro.

Aspectos a intervenir en el cambio organizacional: Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.

1. Fortalecer la identidad organizacional: propósito, misión, visión, valores.
2. Generación de conocimiento: capital intelectual, procesos de gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional.
3. Estrategia de planeación orientada a resultados.
4. Evaluar el trato unos a otros.
5. Ofrecer espacios para generar debates con propuestas y soluciones.
6. Análisis de las relaciones de poder existentes

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES

Liderazgo y trabajo en equipo: El liderazgo adquiere sentido cuando hay personas a las cuales liderar; por lo tanto, no es posible hablar de liderazgo sin revisar un elemento importante como lo es el grupo; el liderazgo es una de las condiciones estructurales más significativas de un grupo. El liderazgo entendido como la “actividad de influenciar a la gente para que se emplee voluntariamente en el logro de los objetivos de la entidad.

En este sentido la Empresa generara una cultura organizacional que se caracterice por el sostenimiento de una calidad de vida laboral en la que predominen valores colectivos, procesos de comunicación adecuados, definición clara de la misión, la visión y objetivos de la entidad, participación en la toma de decisiones y confianza, además del apoyo mutuo entre los empleados, con el fin de fomentar un clima organizacional que propicie los niveles de productividad esperados. Desde este punto el liderazgo será ejercido al interior de esta, ya que de la forma como se lidere, se ejercerá influencia en la productividad y sostenibilidad de la entidad, el fortalecimiento y el mejoramiento de las relaciones de la sociedad civil con el mismo.

Para fortalecer el trabajo en equipo se promoverá un ambiente participativo, donde el jefe da a conocer ciertos problemas, solicita sugerencias y deja que el grupo decida, desde luego, dentro de parámetros de evaluación y control; también un liderazgo persuasivo que convence respecto de sus decisiones y consultivo, donde el jefe presenta su decisión o sus ideas y las sujeta a modificación para que el grupo pueda hacer preguntas y tendrá las siguientes características:

1. Escucha activa. En toda relación entre personas, la escucha es el principal elemento si queremos fortalecer el lazo social. Es importante, no solo para conocer realmente los intereses y necesidades de nuestro interlocutor, sino para aprender y enriquecernos personal y profesionalmente.

2. Toma de decisiones. Promover el trabajo en equipo que apoyo y conocer la tomando decisiones.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES

3. Responsabilidad compartida: creando una cultura de entendimiento entre tu equipo si todos conocen el significado de las tareas ajenas, estarán conscientes de la importancia del trabajo en equipo para alcanzar una meta.

4. Impulsar la colaboración con otras áreas: diseña un programa donde diferentes áreas deban trabajar en equipo y comunicarse para lograr los resultados deseados es una gran recomendación.

5. Impulsar el entendimiento de metas compartidas en toda la organización: así los incentivos grupales serán mucho mejor aceptados.

Programa de cultura organizacional. Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias.

- Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar campeonatos y/o jornadas deportivas, concursos que permitan a los funcionarios interactuar con su equipo de trabajo, potencializando sus diferentes fortalezas, así como con los demás equipos de la Entidad.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Empresa o participe.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas importantes para los funcionarios.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES. Son programas enfocados a fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Estas acciones deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y tramites que suponen 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 estos ofrecen al servidor público y su familia. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

Programa de Recreación y Deportes. La recreación es un área fundamental, que genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. La Empresa buscara el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones estarán enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar. En el desarrollo de estas actividades se implementarán las siguientes estrategias:

- a. Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos con la Empresa y con la Caja de Compensación Familiar.
- b. Apoyar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES

c. Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrezca la Entidad.

Programa de promoción y prevención en salud. Son los programas ofrecidos por diferentes entidades como las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

La función será la de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P. implementara el Sistema de Gestión, Seguridad y salud en el trabajo en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.

Programas en el área artística y Cultural: Se programarán actividades que desarrollen diferentes aptitudes artísticas, que permitan una integración de los funcionarios, además de participar en diversas actividades culturales que se lleven a cabo en la Empresa.

PROGRAMAS DE INCENTIVOS.

El objetivo es el enaltecimiento del servidor público y su labor y como parte fundamental de dicha gestión, que se ubica en el centro del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), se encuentra el sistema de estímulos para los servidores públicos, de acuerdo con el decreto 1567 de 1998.

Criterios Para Otorgar Incentivos. El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES

648 de 2017. Se pretende el desarrollo de un sistema de estímulos para los servidores que se adecue a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.

El plan de incentivos se establece anualmente para los funcionarios que conforman la planta de personal de la Empresa, con el fin de reconocer el nivel de excelencia en su desempeño y estará Dirigido a cargos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales.

Requisitos para participar de los incentivos institucionales.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- a. Acreditar tiempo de servicios continue en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- b. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Incentivos no pecuniarios.

Traslados, encargos: Comisiones y encargos: Se dará comisión a los empleados que se encuentren cumpliendo misiones, adelantado estudios, atendiendo actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo con previa autorización del gerente de la Empresa. Las comisiones se darán en el caso de que se requiera para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo, cuando el nombramiento recaiga en un empleado con derechos de camera administrativa. Para todos los casos la comisión de servicios se registrá por el decreto 1083 de 2015.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES

Programas de estudios: La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. prestara el servicio del programa para la educación no formal, en concordancia con el Decreto 1083 de 2015 y acorde a la disponibilidad de recursos.

Proyectos Especiales. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. podrá elegir una de las siguientes alternativas:

Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Publicaciones y reconocimiento públicos: La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. apoyara la publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria y financiación de investigaciones de los funcionarios y equipos de trabajo de la Empresa.

Incentivos pecuniarios: Estarán Sujetos a disponibilidad presupuestal.

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE BIENESTAR.

El cronograma de Bienestar social será socializado a través de la Gerencia y podrá ser ajustado de conformidad con el desarrollo del proceso. La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. enviara una circular indicando a los funcionarios el Dia, sitio y hora que deben asistir a los eventos, igualmente se realizara verificación de asistencia y se tomaran los respectivos registros.

EJECUCION DEL PLAN DE BIENESTAR. El Plan Bienestar durante la vigencia 2025 será ejecutado a través de actividades que se encuentran descritas en el cronograma.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES SEGUIMIENTO Y EVALUACION. Se realizará de manera permanente el seguimiento y evaluación al Plan de Bienestar e incentivos institucionales a través de las evidencias de las actividades realizadas.

Al final del periodo de vigencia la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P. realizará un informe final del impacto logrado con las actividades y de los incentivos implementados el cual será debidamente socializado al interior de la Empresa.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR 2025

INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS		
Motivo	Condición	Incentivo
Incentive por cumpleaños	El día que se celebra el cumpleaños	compartir con todos los compañeros de trabajo, incluyendo torta y refrigerio
Horarios flexibles teletrabajo.	Funcionarios que acrediten situaciones especiales.	Jornada corta o Trabajo en Casa
Traslados, encargos	Funcionarios que se encuentren cumpliendo misiones, adelantado estudios, atendiendo actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo.	Desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo.

Actividades de Bienestar	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sept	Oct	Nov	Dic
Diseño y aprobación del plan de bienestar social e incentivos												
Celebración día de la mujer												
Celebración día del hombre												
Celebración día de la Madre												



NIT: 824002226-6

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULO E INCENTIVOS LABORALES

Celebración día del Padre												
Jornada de Salud												
Día del Servidor Publico												
Celebración día de la familia												
Celebración amor y amistad												
Socialización Programa												
Cierre de Gestión - Integración												
Cumpleaños de los funcionarios												

JAVIER ANDRES QUINTANA MARTINEZ
GERENTE ACUACHIM E.S.P.

Calle 5 # 10-04, Chimichagua - Cesar
gerencia@acuachim.com
acuachim.com

