



**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL,
CAPACITACION, ESTIMULOS
E INCENTIVOS**

AÑO 2021

PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR 2021

1. INTRODUCCIÓN

A raíz de las nuevas políticas de modernización del estado, que buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y de modernización de la administración pública mediante la implementación de una nueva política de talento humano estatal, LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE RESTREPO AGUAVIVA S.A. E.S.P., como entidad del nivel descentralizada está encaminada en ofrecer un programa de bienestar social y capacitación que propenda por el desarrollo armónico e integral del funcionario.

Con el programa de bienestar social enmarcado en la ley no. 909 de 2004 y reglamentado en el decreto ley número 1567 de 1998 y decreto no.1227 de 2005 el cual persigue mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio de la entidad en la cual labora.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE RESTREPO - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**

2. GLOSARIO

APRENDIZAJE: Proceso continuo que dura toda la vida. Es un cambio relativamente permanente, o una serie de cambios en el comportamiento, que ocurren como resultado de prácticas previas o de experiencias en situaciones similares o análogas.

A. R. L.: Administradora de Riesgos Laborales; es la entidad a la cual se deben vincular los empleados de la Administración Pública con el fin de lograr una capacitación que permita un verdadero control y disminución de sus enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

AUTOREGULACIÓN: Proceso dinámico al interior de una organización en donde los miembros esperan, unos de otros, asumir una responsabilidad rigurosa, pero exclusiva de sus propias decisiones, regulando su propia conducta.

BIENESTAR SOCIAL: Conjunto de programas permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público contribuyendo a mejorar la calidad de vida y la de su familia.

CAJAS DE COMPENSACIÓN: Personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro que cumplen funciones de seguridad social y administran todo lo relacionado con el subsidio familiar en dinero, en especie y ofrecen servicios en áreas de salud, programas de nutrición y mercadeo de productos, educación integral y continua, vivienda, crédito de fomento para industrias familiares, y recreación social.

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y al desarrollo personal integral.

COORDINACIÓN: Mecanismo orientado a garantizar la armonía en el ejercicio de funciones o en el desarrollo de las actividades propias de un determinado proceso. Supone la existencia de diferentes instancias que deben articularse para lograr determinados fines.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Formas de conducta aprendidas y compartidas por los miembros de una organización que constituyen su principal instrumento de adaptación, y que se consideran válidas o como el modo correcto de percibir, pensar, sentir y actuar para el cumplimiento de sus finalidades sociales.

DEMOCRACIA: Orientación que exige reconocer que no se es dueño de la verdad y que el otro es tan legítimo como uno mismo. Exige la reflexión y la aceptación del

otro, y, ante todo, que las diferentes ideologías políticas representan distintos puntos de vista en la construcción de la convivencia ciudadana.

DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL: Consiste en aquellas acciones que los países hacen para reducir la pobreza y mejorar las condiciones de vida por medio del crecimiento sostenible y la inversión en capital humano, esto último, significa proveer servicios sociales básicos de alcance universal y calidad adecuada: educación, salud, nutrición, paz, entre otras.

DESARROLLO HUMANO: Proceso conducente a la ampliación de las opciones que disponen las personas; las opciones básicas y universales son: poder tener una larga vida saludable, poder adquirir conocimiento y poder tener acceso a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decoroso. Otras opciones, apreciadas por muchos, van desde la libertad política, económica y social, hasta las oportunidades de ser creativos y productivos de disfrutar de auto respeto personal y de derechos humanos garantizados.

EDUCACION INFORMAL: Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

EDUCACION FORMAL: Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, o conducente a grados y títulos.

EDUCACION NO FORMAL: Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales.

ÉTICA: Parte de la filosofía que estudia los principios que rigen el obrar del hombre. Se ocupa de los valores morales y de la conciencia que queda asociada a la responsabilidad del hombre por sus acciones. La moral representa un conjunto de actos repetidos, tradicionales consagrados, mientras que la ética se refiere a un conjunto de actitudes que va más allá de esos actos.

ETICA ORGANIZACIONAL: Debe ser entendida como búsqueda de conceptos y fuera del mundo organizacional. Es a la vez un conjunto de principios que pueden explicar el papel de la organización dentro del orden social y determinan su legitimidad. La ética organizacional implica que las decisiones tomadas en una entidad parten del consenso de todos los intereses involucrados.

GESTIÓN: Búsqueda de la racionalización en el uso de los recursos públicos y el cumplimiento de las finalidades sociales de la administración en general, por medio de estrategias.

MEJORAMIENTO CONTINUO: Procesos permanentes adelantados por las entidades para evaluar políticas, programas, procedimientos, resultados, condiciones internas y externas para introducir, de manera periódica, cambios organizacionales.

METODOLOGÍA: Conjunto de acciones secuenciales que orientan el desarrollo de un determinado programa o proceso y que se apoya en instrumentos para facilitar la consecución de los objetivos propuestos.

PROGRAMA: Proyecto o planificación ordenada de las distintas partes o actividades que componen algo que se va a realizar.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Conjunto de estrategias, metodológicas, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos de la entidad, orientado a disminuir la accidentalidad laboral e implementar el mejoramiento del ambiente.

TOLERANCIA: Aceptación del otro en la diferencia. Significa el reconocimiento del otro no solo reconociendo del otro su derecho a vivir y pensar, sino reconociéndolo como hombre en esa diferencia de sentir, pensar, gustar y obrar. La tolerancia potencia la capacidad de convivencia y de crecimiento mutuo.

VALORES: Conductas o normas, individuales o colectivas, consideradas como deseables, es decir, son cualidades de todos los seres humanos para acondicionar el mundo de nuestras vidas y poder vivirlas en cualquier lugar.

3. QUIENES SOMOS

3.1 MISIÓN:

Prestar los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo en términos de eficiencia, eficacia y calidad administrativa, con talento humano calificado y comprometido dentro del marco de los principios y valores de la empresa, garantizando una mejor condición de vida para nuestros usuarios.

3.2 VISIÓN:

Ser una empresa líder en el Departamento del Meta, prestando el mejor servicio de acueducto, alcantarillado y aseo; en términos de estándares de calidad, continuidad, cobertura y tarifas, a partir de un óptimo desarrollo institucional, empresarial y garantizando la conservación del recurso hídrico y medio ambiente.

4. BIENESTAR SOCIAL

4.1 FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación del Programa de Bienestar Social y capacitación de la Empresa Servicios Públicos de Restrepo - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**, obedecen a necesidades de tipo Legal y Administrativo.

Es por esto que el bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal y así mismo poder crear un entorno de trabajo ideal para el funcionario.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Entidad.

La Empresa Servicios Públicos de Restrepo - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**, considera al Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo de la misión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Funcionarios Públicos, engrandeciendo la Misión Institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los Programas y Servicios de la entidad.

4.2 MARCO LEGAL

La Empresa Servicios Públicos de Restrepo - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**, como protagonista del desarrollo territorial, está comprometida con la Gestión Pública,

aplicando la Normatividad Vigente, buscando dar cumplimiento a los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional.

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 142 de 1994. Ley de servicios públicos domiciliarios
- Decreto Ley 1567 de 1998. Reglamentario a la Ley 443 de 1998
- Decreto 1567 de 1998. El cual regula los estímulos, los programas de bienestar social como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral el empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles e satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- LEY 689 DE 2001, Por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 de 1994.
- Decreto 1083 de 2015.

4.3 OBJETIVO GENERAL

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

El Programa de Bienestar Social y capacitación de la Empresa Servicios Públicos de Restrepo - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus funcionarios, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

4.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias de la Entidad.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Estimular en todas las áreas y dependencias de la Empresa Servicios Públicos de Restrepo - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**, a todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.
- Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del Programa de Bienestar Social y Capacitación.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público 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.

4.5 ESTRATEGIAS GENERALES



- Motivar a los funcionarios de la Empresa Servicios Públicos de Restrepo - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**, y su núcleo familiar en la participación de las actividades deportivas, recreativas y culturales, para generar esta vinculación

se realizará una identificación de actividades de interés de los colaboradores a través de la Encuesta Bienestar.

- Brindar un interés genuino de la Empresa Servicios Públicos de Restrepo - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**, en la conmemoración de las fechas especiales para los funcionarios y su núcleo familiar generando sentido de pertenencia e integración con la compañía.
- Identificar un método de medición través de las mejoras prácticas del mercado que garantice una medición transparente y veraz para el mejoramiento del clima organizacional y así ser un excelente lugar de trabajo.
- Realizar encuentros deportivos y recreacionales con otras entidades.
- Coordinar con la ARL y las diferentes EPS la ejecución de las actividades.
- Utilizar los medios informativos para sensibilización y difusión de los Programas.

5. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral y propiciar un alto desempeño, satisfacción laboral y la construcción de un óptimo clima laboral, el Programa de Bienestar Social está enmarcado en el mejoramiento continuo de la calidad de vida del empleado.

Para el logro y éxito de esta Política de Bienestar Social, que conlleva a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se ven reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajará con los funcionarios en el desarrollo de las dimensiones de: Recreación y Deporte, Cultura, Social, promoción y prevención de la salud.

Estas dimensiones de intervención que se describen reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos. Es a través de estas dimensiones que se enmarca el desarrollo de las actividades planteadas en el (Anexo 1 y el anexo nº 2) Programa Anual Bienestar Social y Capacitación, para los funcionarios y su núcleo familiar.

5.1. Dimensión Recreación y Deporte

El objetivo es el desarrollo habilidades Deportivas y de Recreación en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. El deporte y la recreación son herramientas fundamentales en el aprendizaje social del funcionario, generación de espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de la Empresa Servicios Públicos de Restrepo AGUAVIVA S.A E.S.P.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

Dimensión Cultural

El objetivo es fomentar la cultura recreativa como un medio de sensibilización, de esparcimiento y de apreciación de valores artísticos.

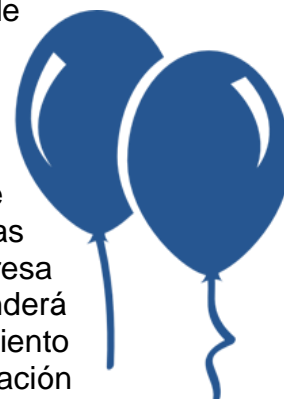
Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.



Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

5.2. Dimensión Social

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios. En la Empresa Servicios Públicos de Restrepo - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los funcionarios y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.



5.3. Dimensión Promoción y Prevención Salud

El objetivo es proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios de la entidad, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Procura proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave a sus vidas laborales.

5.4. Dimensión de Capacitación

El objeto es desarrollar programa de capacitaciones, que sean de gran aporte al desarrollo de las funciones de manera eficiente y segura de los trabajadores.

Políticas de Capacitación

- Toda capacitación que se programe, la asistencia debe ser obligatoria.
- Toda solicitud de capacitación, debe ser avalada y verificada su necesidad.
- Toda capacitación, deberá ser respaldada por el control de asistencia y memorias o documentos.
- Los conocimientos adquiridos deberán ponerse en práctica durante el desempeño de sus funciones y si es el caso. socializarlo a los funcionarios que les compete. Se aprobarán capacitaciones de acuerdo al Programa de Capacitación.

5.5. UBICACIÓN

La localización física donde se desarrollará la mayor parte del Programa de Bienestar Social será en la medida de lo posible en las instalaciones de la Empresa Servicios Públicos de Restrepo - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**

También se desarrollarán varias actividades recreativas, deportivas, sociales y culturales, fuera de las instalaciones de la entidad, puesto que la Empresa - **AGUAVIVA S.A E.S.P.** no cuenta con los escenarios suficientes para dar cumplimiento a estas actividades.

5.6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Programa de Bienestar Social son todos los funcionarios de la Empresa Servicios Públicos de Restrepo - **AGUAVIVA S.A E.S.P.**, en estado de funcionarios y contratistas.

5.7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Nombre del Documento	Descripción	Código
Anexo 1. Cronograma Programa Anual Bienestar Social 2021	Describe las actividades, fechas y responsables por cada dimensión del Programa de Bienestar para el año 2021.	N/A
Anexo 2. Cronograma de Capacitación 2021	Describe las actividades, fechas y responsables por cada dimensión del Programa de Capacitación para el año 2021.	N/A

Original Firmado

LEIDY TATIANA BOHÓRQUEZ AGUILERA
Jefe Administrativa y Financiera

Reviso: Heidy Jineth Guevara Alvarez
Cargo: Gerente

