

	COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2023-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.03.01
			Versión 07	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

EMPRESA DE SERVICIOS DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE
YOPAL
E.I.C.E-E.S.P.

JOSE ULISES NIÑO MENDIVELSO
Coordinador de Bienestar Social.

YOPAL CASANARE
2024



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS

Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07



1. INTRODUCCION

Dentro de los Derechos Fundamentales y Constitucionales del pueblo trabajador, podemos encontrar los principios de igualdad, de remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, de estabilidad en el empleo, de irrenunciabilidad, el principio protector, el de primacía de la realidad y el de progresividad, tomando este punto de referencia y basados en el Programa Nacional de Renovación de la Administración Pública, inmerso dentro de la Nueva Política de Gestión del Talento Humano y de Modernización del Estado, el cual pretende concientizar a las administraciones de los diferentes estamentos estatales sobre la importancia inalienable de estimular y fortalecer el Bienestar de los trabajadores y sus familias.

El interés del estado actual es el concebir administraciones más eficientes y más cercanas al ciudadano, basados en la modernización administrativa, mediante el fortalecimiento del recurso humano estatal, con el fin de viabilizar la eficiencia en el servicio con amabilidad y prontitud. Un fortalecimiento que desde la gestión del talento humano viabilice un servicio más eficiente y amable frente al ciudadano.

Cuando se habla de Bienestar Social, muy seguramente, nos estamos refiriendo a los diferentes procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y entrega del empleado en la prestación de su fuerza laboral sin menoscabo en el área a que pertenece en la empresa.

De igual forma, en la actualidad es de vital importancia implementar planes efectivos de incentivos para empleados, pues con su implementación, se motiva la fuerza laboral, mejorando el desempeño en general. Estos planes brindan una variedad de recompensas y beneficios a los empleados más allá de su compensación salarial del mes a mes, reconociendo y apreciando sus esfuerzos y contribuciones, en beneficio de la empresa, pues es importante dejar en claro, que una fuerza de trabajo comprometida y motivada es ideal para tener una ventaja competitiva en cada sector.

Para lograr este escenario, existen diversas estrategias que aumentan el rendimiento de los trabajadores a corto y mediano plazo, de igual forma, existen diferentes tipos de incentivos que aumentan el reconocimiento laboral y que día a día los departamentos de talento humano buscan implementar.

Con lo anterior, LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P, con el ánimo de estar a la vanguardia de las grandes empresas prestadoras de servicios y con el entusiasmo de impactar psicosocialmente con sus funcionarios, para mejorar su entorno y el de sus familias, se crea el presente plan de bienestar, con miras a atender las diferentes necesidades identificadas acorde a las políticas implementadas para tal fin por el Gobierno Nacional, creando estrategias tendientes a mejorar el clima laboral, fortaleciendo las relaciones interpersonales de toda

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.735-4</p>	COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2023-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.03.01
			Versión 07	

la comunidad de la Triple A, y que a la vez se refleje ante los usuarios, mejorando la calidad del servicio.

2. MARCO CONCEPTUAL

Es obligación de “LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P”, responder de manera satisfactoria las necesidades de la organización y de los individuos que la conforman, estrictamente dentro del ámbito laboral, acatando e implementado los cambios organizacionales, políticos, culturales, en cuya implementación es de vital importancia el hacer parte a los servidores públicos para la puesta en marcha de los planes, programas y proyectos, preestablecidos, de tal manera que haya un ambiente de compañerismo y ayuda mutua, con el propósito de alcanzar los propósitos para los cuales fue creada la empresa.

Toda entidad estatal es responsable en el diseño de un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad, que respondan a cabalidad las exigencias de la comunidad en general, por ello es necesario contar con un Bienestar Social dotado de las diferentes herramientas que le permitan llegar a los trabajadores con soluciones prontas con el fin de crearles un ambiente laboral sanos y amigable para alcanzar las metas propuestas de la mejor forma posible.

Es importante entender que El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado es ante todo la búsqueda de la calidad de vida de los trabajadores en general, tal como se lo merece un ser humano, permitiendo que el ambiente empresarial sobre pase los linderos empresariales dignificando el bienestar social ciudadano, por tal motivo se debe tener en cuenta que la calidad de vida laboral es un aspecto muy importante en cada uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la Administración como en cada uno de los funcionarios que hacen parte de la empresa.

Con este aporte tan importante, como lo es la creación de este segmento empresarial, llamado Coordinación de Bienestar Social, cuyo principal fundamento es el de integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo, pues para “LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P”, significa la oportunidad para que los funcionarios puedan vivirlo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos que fortalezcan ordenadamente, el espíritu conciliador, el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de “LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P.” creada mediante el decreto 026 del 10 de junio de 1997 como una empresa prestadora de servicios públicos del



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07

orden municipal, adscrita al municipio de Yopal Casanare, se encuentra enmarcado dentro de las Políticas Gubernamentales de la República de Colombia creadas tal fin, así:

- Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del estado.

“Artículo 13 “Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

Artículo 20º.- Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Artículo 26º.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.”

- Ley 734 de 2002, Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos. Disponen que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 36.- Parágrafo: Con el propósito de 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, las entidades deberán



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07

implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, específicamente en el artículo 74, el cual ordena que “los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 10: Sistema de Estímulos.
- Decreto 4661 de 2005, el cual modifica parcialmente el artículo 70 del Decreto 1227 del 2005, el cual indica: “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.
- Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo De acuerdo con la Ley 909 de 2004, artículo 36, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto Reglamentario 1227 de 2005, el bienestar social que las entidades deben prever e impartir en los planes anuales de capacitación e incentivos está dirigido a los empleados públicos, es decir a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, lo que significa que el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios, por no tener la calidad de empleados públicos no son destinatarios de dichas disposiciones.
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017, por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)
- Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>).
- Guía de cultura organizacional del departamento de la función pública DAFP: <http://www.dafp.gov.co/documentos/culturaorganizacional.pdf>.



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07

- Resolución No. 607 de 2024, por medio de la cual se crea la Coordinación de Bienestar Social de Talento Humano y se crean otros cargos de la empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. E.S.P.

4. JUSTIFICACION

Durante años, se ha notado que, dentro de la cultura organizacional de muchas entidades públicas y privadas al departamento de bienestar social, no se le ha dado la importancia y relevancia que debe tener dentro de la organización empresarial, dado por el aislamiento que sufre ante los demás departamentos de la organización, su escaso presupuesto, la improvisación de sus diferentes programas, la falta de autonomía para ejecución y las demás actividades encomendadas.

Siempre se ha tipificado que los programas de Bienestar Social, son un simple gasto, ello por el desconocimiento real, de los alcances que se tienen en la salud mental y física de sus empleados, así como el bienestar en general de los mismos, por ello tan pronto, como se nota pérdidas económicas en la organización, por lo general, el primer departamento descabezado, es Bienestar Social, ente siempre visto como un componente secundario, como si los empleados no fueran la razón de ser de la organización empresarial, elemento primordial en la producción y que debe estar siempre en la mejor disponibilidad para brindar toda su capacidad física emocional e intelectual a favor de la empresa.

La poca integración y coherencia entre los procesos de bienestar y otros procesos de gestión humana como son la capacitación, la selección y la evaluación de desempeño; son situaciones, que inciden irrefutablemente de forma negativa en el clima laboral tanto en el desempeño como en la satisfacción del funcionario.

Con los antecedentes anteriormente expuestos y contra viento y marea, además teniendo en cuenta el día a día de la empresa y de sus colaboradores, quienes son expuestos a gran exigencia, debido a la carga laboral, la exigencia continua al personal operativo y el nivel socio económico al cual pertenecen la mayoría de los empleados, es urgente la creación y consecución de mecanismos que permitan mejorar las condiciones laborales, la motivación tanto del empleado como de sus familias, con miras de hacer de ellos un cuerpo proactivo y dinámico de la empresa, demostrando que la Coordinación de Bienestar Social de Talento Humano es un ente muy necesario, para enfrentar los retos hasta ahora presentes dentro del colectivo empresarial.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Propiciar condiciones favorables y entornos saludables, que propicien y mejoren la calidad de vida de los funcionarios de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P. con miras a alcanzar un buen

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 844.000.735-4</p>	COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2023-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.03.01
			Versión 07	

desempeño laboral, por medio de la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con la implementación de diversos programas que conduzcan al desarrollo integral del servidor y sus familia, teniendo como meta que el accionar de la empresa se refleje en el cumplimiento de nuestra Misión Institucional.

5.2 Objetivos específicos

- Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de actividades culturales, deportivas y recreativas.
- Propiciar la satisfacción laboral, personal, intelectual y social mediante las acciones propuestas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Generar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del estado, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Implementar acciones de naturaleza individual y grupal de acuerdo con los resultados de las mediciones de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional, con el fin de mitigar los Riesgos identificados.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de Vida de los Funcionarios de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P. a través de acciones participativas, basadas en la promoción y prevención en salud, la recreación, el deporte y la cultura.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención y construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Incentivar una cultura Organizacional más humana, que refleje en nuestros funcionarios motivación y calidez en la prestación de los servicios al interior y exterior de la entidad, aumentado así los niveles de satisfacción de nuestros usuarios y conciudadanos.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del funcionario en LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P.

6. FINALIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La finalidad del presente Programa de Bienestar Social, se resume en:

- Propiciar un ambiente sano de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Proyectar y fomentar estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo personal de los servidores públicos, que coadyuven a la generación de actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.755-4</p>	COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2023-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.03.01
			Versión 07	

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Trazar acciones participativas basadas en promoción y prevención, orientadas a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar.

7. COMPONENTES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

7.1 Alcance

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2024 de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P. está orientado a la consolidación del equilibrio entre la integridad de la vida personal, familiar y laboral, lo que se traduce en el trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios, fomentando de esta forma una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación del servicio.

7.2 Beneficiarios

Las actividades de Bienestar Social y la cobertura general del presente Plan se extienden a todos los funcionarios de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P. conforme a lo establecido en la Constitución Política y las leyes que lo reglamentan.

De acuerdo al Parágrafo 2 del Artículo 70 del Capítulo II del Título V de la Ley 1227 de 2005, "se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado, los hijos menores de 25 años y discapacitados mayores que dependan económicamente de él".

7.3 Obligaciones

7.3.1 De los funcionarios.

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la empresa.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la empresa.

7.3.2 De la empresa.

- Asignar recursos financieros para cubrir las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.750-4</p>	COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2023-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.03.01
			Versión 07	

- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Divulgar entre todos los empleados, los resultados de la elección de los mejores funcionarios y los mejores equipos de trabajo de la empresa.

8. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El presente Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2024 está dirigido a todos los funcionarios de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P. el cual se elaboró a partir de la identificación de las distintas necesidades expuestas por los trabajadores, eventos, que afectan el bienestar del trabajador, por ello el presente plan, está proyectado con el fin de brindar una atención integral que coadyuve al desempeño laboral. Para el logro de los objetivos propuestos, se tomaron las siguientes áreas:

8.1 Área de Protección y Servicios Sociales

Con la realización de las diferentes actividades de tipo social, se pretende rescatar la autonomía, historia, valores y creencias a nivel del individuo y por ende del colectivo, compartiendo e interactuando en un mismo entorno con personas de diversas formas de pensar y sentir frente el mundo que les rodea; dichas actividades brindaran la oportunidad de establecer diferentes niveles de participación, logrando la integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la empresa.

Se enfoca en fomentar y ejecutar programas de bienestar que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y sus familias, orientadas a mejorar sus niveles de salud, vivienda, deporte, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en éste campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone 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 éstos ofrecen al empleado y a sus familias.

8.1.1 Estilo de vida y trabajo saludable

Las diferentes costumbres de las personas influyen en su estilo de vida y pueden impactar en su desempeño laboral, por esta razón este programa va enfocado a la generación de nuevos hábitos de vida saludable que permitan el bienestar integral del colaborador, ayudando con ello su buen desempeño en el trabajo.

8.1.1.1 Estrategias.

- Realizar jornadas de salud intramurales en la empresa, con la colaboración de las EPS a las cuales se encuentren afiliados los funcionarios.
- capacitaciones de estilos de vida y trabajo saludable con el apoyo de la ARL.



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS

Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07



- Realizar actividades de recreación y deporte que permitan la prevención de enfermedades derivadas del sedentarismo, mejorando la salud de los trabajadores.

8.1.2. Seguridad social integral

Estos programas son ofrecidos por las diferentes entidades de acuerdo al servicio que prestan al empleado, así: Empresas 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 están afiliados los funcionarios de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E-E.S.P. El coordinador de Bienestar Social es el encargado de proyectar y adelantar las diferentes actividades promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

8.1.2.1. Estrategias.

- Comunicación constante con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes a cerca de los servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de documentos requeridos por las diferentes E.P.S, ARL, Fondo Nacional del Ahorro y CONFACASANARE.
- Seguro colectivo de Vida (Vida Grupo): Se Ofrece a sus empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción la oportunidad de contar con un seguro de vida que les permita tener bienestar y tranquilidad, Protege al asegurado principal y su grupo familiar: hijos, cónyuge o compañero(a) permanente, hermanos y progenitores, es un producto muy completo que ofrece una cobertura integral.
- Seguro Funerario: Se Ofrece a sus empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales la oportunidad de contar con un seguro funerario con asistencia exequial para el asegurado principalmente y su grupo familiar: hijos, cónyuge o compañero(a) permanente, hermanos y progenitores.

8.1.3. Actividades de Recreación, Deporte y Cultura.

La recreación, el Deporte y la cultura, son una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, porque genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo; contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales, fortaleciendo el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico e intelectual hacia la generación de un ambiente de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07

sana utilización del tiempo libre de los servidores y que este a su vez tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural, institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

8.1.3.1. Estrategias.

- Se coordinarán jornadas recreativas, deportivas y culturales, con el fin de ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y compañerismo entre los servidores.
- Realizar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.
- Adelantar actividades de este orden como reconocimiento de fechas especiales tales como el día de la mujer, día de la secretaria, día del trabajo, día de la madre, del padre, de amor y amistad, conmemoración de la navidad e integración de fin de año, entre otras.
- Coordinación con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar intercambios recreativos, deportivos y culturales.
- Adelantar Campeonatos y Olimpiadas internas y externas, A través de juegos individuales y de conjunto, tales como parques, dominó, monopolio, ajedrez, bolirana, tejo, futbol, microfútbol, voleibol, tenis, entre otros; para lo cual se le darán uniformes a los empleados que hagan parte de los diferentes equipos, durante el desarrollo de dichos torneos
- Actividades de ejercicio físico, A través de un centro de acondicionamiento físico incentivar el autocuidado (aeróbicos, yoga, sesiones de baile, pilates, entre otros).

8.1.4 Actividades sociales y culturales.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y 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 entorno.

8.2. Actividades de Integración de Fechas Especiales.

8.2.1. actividad objetivo.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 842.000.755-1</p>	COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2023-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.03.01
			Versión 07	

- Cumpleaños: se hará una exaltación al final de cada mes, para conmemorar los cumpleaños de quienes cumplieron en ese mismo mes, y Se le dará Un (1) día hábil de Descanso el día que cumple años (si cumple un fin de semana es el día hábil antes o posterior al cumpleaños).
- Día del padre, celebración orientada a honrar a los padres de la empresa.
- Día de la madre celebración para todas las madres.
- Día de la mujer Actividad de reconocimiento para las mujeres.
- Celebración Aniversario LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P. esta actividad se realizará anualmente el día diez (10) de Junio, como conmemoración del aniversario de la creación de nuestra empresa. (incluye reconocimiento a funcionarios, comida, decoración y logística.)
- Día del Hombre, Actividad de reconocimiento para los hombres.
- Día de la secretaria Actividad de reconocimiento para secretarias.
- Día del trabajo Actividad enfocada a celebración día del trabajo.
- Día de amor y la amistad Actividad enfocada a integrar y a mejorar las relaciones entre los funcionarios en la entidad.
- Navidad y fin de año, se hará una fiesta de integración con todos los empleados y trabajadores de empresa. Como celebración de la Navidad y fin de año. (cena navideña, plato de nochebuena, ancheta navideña y regalo o bono para los hijos de los empleados menores de 12 años),

8.3. Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el empleado como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto en la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

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 las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollan las siguientes actividades:

8.3.1. Medición e intervención del clima laboral

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores en la cultura de la innovación.



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante en su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral”, Decreto 1083 del 2015) y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

8.3.1.1. Actividades de Medición e Intervención del Clima Laboral actividad objetivo

- Monitoreo de los microclimas de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P.
- Se realizan reuniones individuales y grupales (equipos de trabajo) con base en las necesidades que se requieran.
- Intervención del clima laboral Mejorar el clima laboral y cierre de brechas.
- Intervención Individual Se realiza cuando hay situaciones coyunturales que afectan, desde el individuo, el clima organizacional de la dependencia.
- Campañas de clima laboral Actividades enfoque de mejoramiento de la satisfacción del cliente interno.
- Actividad de fortalecimiento de las comunicaciones.
- Divulgación constante de las actividades internas realizadas a través del Plan de Bienestar.
- Actividades orientadas a la Gestión del Cambio, a través de jornadas pedagógicas para promover valores del Código de Integridad y de ética.

8.4. Readaptación Laboral.

Según lo establecido en el numeral 2 del art. 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral” del decreto 1083 del 2015), se debe incluir dentro del programa de Bienestar Social Laboral, como parte de la calidad de vida laboral, la adaptación al cambio organizacional y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

En ese orden de idea, las actividades estarán encaminadas a lograr un retiro de las personas desvinculadas en el que se salvaguarden las buenas relaciones entre ellos y la entidad. Así mismo, prestará asesoría para enfrentar el cambio tanto a los servidores públicos que serán desvinculados con miras a ayudar a elaborar el duelo propio de todo proceso de separación.

8.4.1. Estrategias.

- Ofrecer herramientas que le permitan a los empleados desvinculados adquirir habilidades necesarias para lograr el éxito en la búsqueda de nuevo empleo.
- Fomentar una cultura del ahorro, identificar costos de oportunidad, adquirir ideas y conceptos sobre la planeación financiera.



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07

- Ayudar a las familias de los servidores desvinculados a concientizarse de su nueva situación.
- Propiciar las condiciones necesarias para que los desvinculados puedan generar su propio empleo.
- Reducir el impacto emocional que causa la pérdida del empleo en el empleado público y su familia.
- Desarrollo de Talleres sobre Presentación personal, entrevistas de trabajo, Comunicación efectiva, Emprendimiento, Coaching Organizacional e Individual. Adaptación y aceptación al Cambio.

8.5. Salario Emocional.

En LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E- E.S.P. Este nuevo escenario, conocido como salario emocional Works & Life o conciliación de vida en el trabajo es un sistema de gestión que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional, se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio, encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores.

Los principales objetivos que persiguen las organizaciones se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados; si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible. Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:

- Salud y Bienestar: Estimulaciones deportivas y actividades culturales.
- Flexibilidad y acuerdos en el trabajo, tales como: Teletrabajo, permisos retribuidos, flexibilidad.
- Horaria y vacaciones.
- Cambio cultural: Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS

Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07



- Beneficios que cobijan a los empleados: Van ligados a los convenios con entidades financieras para acceder a créditos por libranza y temas relacionados con el ahorro, entre otros.

En síntesis, resulta relevante hoy para LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P. vincular este elemento dentro de sus políticas, dado que constituye un factor clave para facilitar la alineación y el compromiso con los resultados que se esperan y la necesidad de atender o generar espacios de integración con los aspectos personales de los individuos.

Actualmente en LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P. se destacan los siguientes aspectos como salario emocional los cuales se mantendrán para conservar la calidad de vida laboral:

- Cafetería adecuada con bebidas permanentes frías y calientes.
- Baños dotados de papel, toallas y jabón líquido permanente.
- Hidratación.
- Un (1) día libre para los empleados por su cumpleaños.
- El día de la Llaneridad, que se celebra el último viernes de cada mes.
- Declarar como días no laborales, las fechas que correspondan a las actividades culturales, fiestas patrias y religiosas, programadas en el territorio colombiano y especialmente en nuestra región llanera, con el propósito que los funcionarios participen de las diversas actividades culturales y propiciar la integración familiar, a través del fortalecimiento de valores.

8.5.1. Salario Emocional con el Tiempo - horarios flexibles.

8.5.1.1. Salario Emocional.

Un (1) día de Cumpleaños. Si el funcionario cumple años fin de semana o en un día festivo, podrá tomar día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato, este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año, es más, si la fecha de cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato, se dará un día compensatorio por cumplir un año más de vida, el día hábil antes o después de haber cumplido años.

8.5.1.2. Horarios Flexibles.

En atención a lo establecido en la Circular Externa No. 100 – 008 de 2013 emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública, se estudiará la viabilidad de implementar una jornada laboral flexible a servidoras o servidores padres cabeza de hogar con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad, con el fin de favorecer el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P. NIT 844.600.735-4</p>	COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2023-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.03.01
		Versión 07		

9.6. Beneficios Legales y Pecuniarios.

Considerando lo que expone la normatividad vigente, se hace necesario aplicar los siguientes aspectos en la entidad, entre otros:

- Descanso remunerado en época de parto. En Cumplimiento a lo establecido en la Ley 1822 del 04 de enero de 2017, "Por la cual se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones", las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho a una licencia remunerada de diez y ocho semanas.
- Ley maría. Ley 1822 del 04 de enero de 2017 "Por la cual se modifican los artículos 236, modifico un párrafo, mediante el cual se permite a los padres de familia, tener derecho a disfrutar una licencia remunerada de ocho (8) días hábiles, con el fin que de igual forma acompañe junto a su pareja la llegada del bebe.
- Licencia por luto. En consonancia con la Ley 1635 de 2013, los Funcionarios Públicos, tendrán derecho a una licencia remunerada de cinco (05) días hábiles, ante el fallecimiento de su cónyuge, compañero y/o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.
- Día Compensatorio por ser Jurado de Votación. Se concederá a los funcionarios que participen en los diferentes comicios electorales en calidad de jurados de votación, conforme a lo establecido en el Código Electoral artículo 105, Inciso 2, que contempla disfrutar un (1) día compensatorio por haber prestado este servicio.
- Uniformes imagen corporativa. La empresa suministrará anualmente a los empleados de carrera administrativa; uniformes completos, conformado por ropa y calzado de excelente calidad, con el propósito de mantener la buena imagen de la Empresa.

9. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Se ha implementado para los funcionarios de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E-E.S.P. incentivos motivacionales, con el fin de aumentar los niveles de desempeño laboral y el de compañerismo, en los siguientes casos.

9.1 Estrategias.

- Por Desempeño. Se le otorgara al funcionario que, dentro de la calificación de su desempeño, logre un puntaje optimo, destacándose en el cumplimiento de las tareas asignadas.
- Por compañerismo. será para aquel funcionario que sobresalga por su compañerismo, solidaridad, capacidad de trabajo en equipo, buenos modales, que ayuden a generar un agradable clima laboral facilitando los logros de la entidad.
- Los incentivos serán entregados al empleado y consisten en la entrega de bonos pecuniarios o no pecuniarios redimidos en empresas prestadoras de dichos servicios.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P. NIT. 841.000.756-4</p>	COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2023-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.03.01
		Versión 07		

9.2 Las modalidades de incentivos no pecuniarios

Las modalidades de incentivos no pecuniarios contempladas en el presente plan son las siguientes:

- Reconocimiento público en acto especial, a los mejores servidores por su desempeño sobresaliente, así como a los mejores de trabajo.
- Publicación y divulgación masiva de la resolución mediante la cual la entidad, designa a los mejores servidores y equipos de trabajo, con copia a la hoja de vida.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El Cronograma de Bienestar Social, consistente en la agenda de actividades a desarrollar por LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P. como eventos recreativos, culturales y actividades de promoción y prevención, formulados conforme a las necesidades de la entidad.

La formulación, evaluación, seguimiento y control de los programas de Bienestar Social, de los empleados de la empresa, estará a cargo del responsable de Seguridad y Salud en el trabajo y área de Talento Humano, el cual propenderá por su desarrollo.

11. PRESUPUESTO

LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E.-E.S.P. apropió en el presupuesto, denominado BIENESTAR SOCIAL – SERVICIOS DE BIENESTAR FISICO, cuyo código presupuestal es 2.1.2.02.02.009.03, la suma de ciento cincuenta y un millones trecientos noventa y dos mil pesos (\$ 151.392.000.00) para el cumplimiento de las obligaciones emanadas del programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, adoptado para la presente vigencia.

12. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

El seguimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, tendrá en cuenta los siguientes lineamientos:

- Se debe determinar en primera instancia, el impacto de las actividades de bienestar social, estímulos e incentivos en los funcionarios; en segundo lugar, es importante medir los resultados organizacionales y, por último, se debe contar con la retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.
- Para la evaluación de las actividades de bienestar, se utilizará el formato definido en el Sistema Integrado de Gestión

12.1 Evaluación de la Eficacia de las Actividades de Bienestar Social.



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07

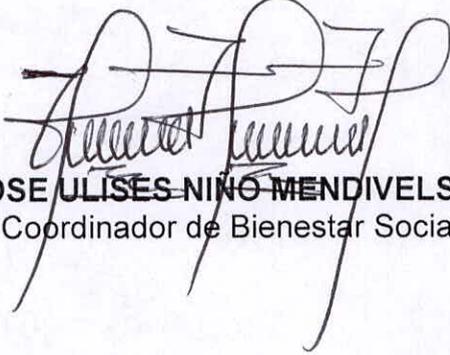
- La evaluación de la eficacia del Plan de Estímulos e Incentivos se realizará a partir de la medición del clima y cultura organizacional.
- El responsable de la evaluación y seguimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, es la Dirección Administrativa.

13. DIVULGACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia respectiva, serán divulgadas por la Dirección Administrativa a través de reuniones generales, procesos de inducción y reinducción, correo electrónico, página web y/o carteleras ubicadas en las diferentes dependencias de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL. E.I.C.E.-E.S.P.

Para constancia del presente Manual o plan de Bienestar Social e Incentivos de Talento Humano, se firma a los 30 días del mes de agosto del año 2024 en la ciudad de Yopal Casanare, por los que en este acto intervinieron.

OMAR GARCES ARANDA
Jefe de Talento Humano (E)


JOSE ULISES NIÑO MENDIVELSO
Coordinador de Bienestar Social



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS

Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07



ACTIVIDADES PROYECCTADAS PARA EL SEGUNDO SEMESTRE 2024

1. DIAS ESPECIALES.

- 20 de julio.
- GRAN FESTIVAL DE LA FAMILIA TRIPLE A (340X5=1700)
- DIA DE LA DIVERSIDA DE GENERO
- DIA DE LA DIVERSIDAD ETNICA

Actividades

- Exposición de convenios y alianzas
- Feria de vivienda y crédito
- Oferta de agencias de turismo
- Encuentros deportivos
- Eventos recreativos
- Espectáculos en vivo
- Rifas

- 25 de agosto
- DIA DEL OPERARIO. (170)
- OPERADOR DE BARRIO
- OPERADOR DE RECOLECCION
- OPERADOR DE ALCANTARILLADO
- OPERADOR DE ACUEDUCTO
- OPERADOR DE LIMPIEZA URBANA
- OPERADORES DE GESTION

Actividades.

- Brindis y un compartir
- Recordatorio.
- 27 de septiembre.
- DIA DEL AMOR Y LA AMISTAD (680)

Actividades.

- Cena e hidratación
- Agrupación musical y serenata.
- 22 de diciembre.
- CELEBRACIÓN DE NAVIDAD Y FIN DE AÑO DE LA GRAN FAMILIA EAAAY.

Actividades.

- Encuentros deportivos
- Eventos recreativos



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07

- Espectáculos musicales en vivo
- Presentación de los ganadores en cultura y premiación
- encuentro deportivo de los primeros y segundos lugares en deporte y premiación
- Rifas.

2. CULTURA

- Festival de la canción inédita ecológica
- Concurso de poesía
- Concurso de cuento
- Concurso de pintura

3. DEPORTE

- Campeonato de fútbol masculino
- Campeonato de microfútbol masculino y femenino
- Campeonato de baloncesto masculino y femenino
- Campeonato de tejo masculino
- Campeonato de Minitajo masculino y femenino

4. EDUCACION

- Conferencias y capacitaciones diversos temas
- Festival de la oferta educativa
- Capacitación camino a la educación superior

5. VIVIENDA

- FERIA EMPRESARIAL DE VIVIENDA Y ORIENTACION CONTINUA
- Orientación en Crédito y Subsidio de vivienda
- Por parte de los Bancos
- Fondo Nacional del Horro
- Del estado (Nacional, Departamental y Municipal)

6. SALUD

- Brigadas preventivas por parte de las EPS e IPS
- Gestionar la sede de enfermería y/o primeros auxilios.

PLAN DE ACCIÓN DE ACTIVIDADES ORIENTACIÓN EN SALUD FAMILIAR

- Objetivo: Proporcionar la Salud Familiar y prevenir enfermedades, mediante charlas educativas, buscando el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia.



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS



Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2023-12-16	Tipo de Documento: FORMATO
		Código: 51.29.03.01
		Versión 07

- Dirigido a: Grupo familiar de los trabajadores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E- E.P.S.
- Metodología: Charlas educativas sobre temas como el estrés y la salud, prevención del cáncer, hábitos alimenticios, planificación familiar entre otras. Cada tema será abordado por un especialista en la materia y tendrá una duración de una hora.
- Frecuencia: Se dictarán una (1) charla por mes durante un periodo de seis (6) meses.
- Recursos: Especialistas, Video Beam, Proyector
- Asistentes: Se espera la asistencia mínima de 20 personas para cada charla.

1. DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR ESCUELA DE PADRES

- Objetivo: Brindar a los padres de familia elementos de reflexión y pautas acerca de su misión indelegable como primeros educadores de sus hijos, los cuales le faciliten el desempeño de su rol como educadores, orientadores y formadores integrales de sus hijos.
- Dirigido a: Empleados de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E- E.P.S. y sus esposas (os).
- Metodología: Se llevará a cabo mediante capacitaciones periódicas, para tratar temas como: Vocación y misión de los padres al servicio de sus hijos, el ambiente familiar y su incidencia en el rendimiento escolar, manejo de conductas problemáticas de los hijos, aprovechamiento del tiempo libre, métodos de estudio, expresión de sentimientos en la pareja. En cada sesión se utilizará una metodología vivencial y participativa.
- Frecuencia: Se dictarán una (1) o dos (2) charlas por semestre.
- Recursos: Especialista, Video Bean, Proyector, Auditorio.
- Asistentes: Se espera la asistencia mínima de veinte (20) personas para cada charla.

2. ORIENTACIÓN PROFESIONAL HIJOS Y FAMILIARES

- Objetivo: Orientar a los adolescentes hijos de nuestros trabajadores o familiares sobre las diferentes carreras académicas que existen y de acuerdo con los resultados obtenidos durante el programa, orientarlos de acuerdo a sus aptitudes y vocación.
- Dirigido a: Hijos y familiares de trabajadores que cursen décimo y grado once, con el fin de orientarlos frente a su futuro académico.
- Metodología: Se adelantaras charlas profesionales, en diferentes disciplinas, durante dos jornadas completas diarias, en asuntos generales como: objetivos, materias, aptitudes requeridas, campos de acción, duración de la carrera, etc. La actividad tiene el siguiente programa:
 - Primer Día: Dinámica de Integración y Lluvia de ideas sobre las diferentes profesiones Preferencia de los participantes y exposición de las diferentes carreras y perfil profesional.
 - Segundo Día: Aplicación pruebas de Interés y entrega, Resultados y Retroalimentación



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS

Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07



- Recursos: Psicólogo (a), otros profesionales, auditorio y refrigerio.

3. INTEGRACIÓN Y RECONOCIMIENTO A LA LEALTAD Y COMPROMISO

- Objetivo: Tiene el propósito de estimular y reconocer la lealtad y el compromiso de los empleados durante su permanencia en la empresa y el fomento de la integración entre los directivos y sus colaboradores.
- Dirigido a: Todos los trabajadores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E- E.P.S.
- Metodología: Invitación a un refrigerio en un sitio especial y entrega de recordatorio, a los empleados que durante el mes hayan cumplido dos (2) años de permanencia en la Institución.
- Recursos: Salón, invitaciones, decoración, refrigerios, recordatorios.

4. CELEBRACION DIAS ESPECIALES CELEBRACIÓN MENSUAL DE CUMPLEAÑOS

- Objetivo: Fortalecer el sentido de pertenencia e integración, logrando un acercamiento en una fecha tan especial como es la del cumpleaños.
- Dirigido a: Todos los trabajadores por área de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E- E.P.S.
- Metodología: A inicio de mes se publica en la cartelera la lista de los empleados que cumplen años durante el mes. El último viernes del mes, se hace un compartir con torta o refrigerio.
- Recursos: Salón, invitaciones, torta de cumpleaños, refrigerio.

5. CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS

- Objetivo: El último viernes de la segunda semana del mes de octubre se celebrará en la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E- E.P.S. el día de los niños, se aprovecha esta fecha para acercar a las familias de los empleados y brindarles una tarde de esparcimiento y diversión a los hijos de nuestros empleados.
- Dirigido a: Los hijos de nuestros empleados menores de 12 años.
- Metodología: Se invitará a los niños a las instalaciones la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E- E.P.S. donde se les tendrá organizado un programa de recreativo, hidratación y refrigerio.
- Recursos: instalaciones de la empresa, recreacionistas, hidratación y refrigerio.

6. CELEBRACIÓN DÍAS DE LAS DIFERENTES PROFESIONES

- Objetivo: Tiene como propósito reconocer a cada profesional su día, con un detalle (pergamino de felicitación). Aquellas que por la actividad misma de la empresa reúnan grupos grandes de profesionales, se coordinará la realización de un refrigerio o almuerzo.



COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07

- Dirigido a: Profesionales que prestan sus servicios en la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.- E.P.S.
- Metodología: Se surtirá una invitación, con antelación, para festejar en un sitio especial.
- Recursos: Invitación, pergamino y refrigerio o almuerzo.

7. NOVENAS DE AGUINALDO

- Objetivo: Tiene como el propósito celebrar con los empleados y demás prestadores de servicios de la empresa las novenas de aguinaldos, brindando un espacio de acercamiento espiritual donde afloren sentimientos de amistad y cooperación, entre todas las familias de la empresa y demás comunidad.
- Dirigido a: A todos los empleados y sus familias.
- Metodología: Se realizarán las novenas por cada área laboral y se invitará a la comunidad a participar de ellas.
- Frecuencia: Una vez por año
- Recursos: un gran pesebre en las instalaciones de la empresa.

8. RECREACIÓN, DEPORTE, CULTURA, VACACIONES RECREATIVAS PARA TODA LA FAMILIA TRIPLE A.

- Objetivo: Aprovechando el tiempo libre de los niños, la Empresa programará actividades con el fin de brindarle a los hijos de sus colaboradores la oportunidad de desarrollar actividades y destrezas, integrarse y compartir con los demás niños; logrando así fortalecer los vínculos y el sentido de pertenencia y valoración a la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.- E.P.S.
- Dirigido a: Hijos de los Trabajadores
- Metodología: Se planea y organiza el evento con la caja de CONFACASANARE, la cual cuenta con una amplia trayectoria y experiencia en la realización de este tipo de eventos.
- Frecuencia: Una vez por año
- Recursos: Instalaciones deportivas, entidades especializadas, recreación, refrigerios.

9. CAMINATAS ECOLÓGICAS

- Objetivo: Fomento al cuidado y preservación del medio ambiente, ofreciendo a los participantes la oportunidad de disfrutar en familia de la naturaleza y conociendo aspectos importantes de la región.
- Dirigido a: Todos los empleados de la Empresa y sus familias.
- Metodología: Se organizará una caminata que sea de interés del grupo.
- Recursos: Guía, bebidas hidratantes

10. ACTIVIDADES DEPORTIVAS INTERNAS



Empresa de Acueducto,
Alcantarillado y Aseo de Yopal
E.I.C.E. - E.S.P
NIT 844.000.735-4

COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS

Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2023-12-16

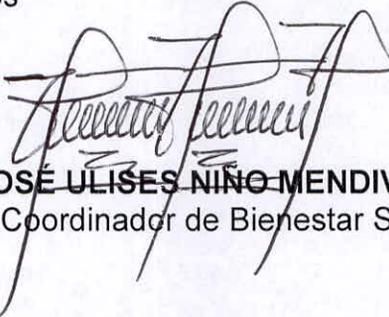
Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.03.01

Versión 07



- campeonato de futbol masculino
- campeonato de microfútbol masculino y femenino
- campeonato de baloncesto masculino y femenino
- campeonato de tejo masculino
- campeonato de ponytejo masculino y femenino
- Campeonato de mini tejo masculino y femenino
- Campeonato de bolirana masculino, femenino y mixto.
- Festival del Viento y las cometas individuales y por equipos.
- Ciclo paseo
- Maratón de Aeróbicos



JOSE ULISES NIÑO MENDIVELSO
Coordinador de Bienestar Social