



Acueducto y
Alcantarillado de
Popayán S.A. E.S.P

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

Código: PL.GTH.002

Versión: 2.0

Vigencia: 12/09/2024

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

Descripción	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Cargo: Fecha: Firma:	Alejandra Villamizar O. Psicóloga 12/09/2024	Alejandra Villamizar O. Psicóloga 12/09/2024	Martha Elena Bucheli Jefe Talento Humano 12/09/2024



www.aapsa.com.co • NIT 891.500.117-1 • NUIR 1 - 19001000-1 SSPD

📍 CII 3 # 4-29



PBX: (602) 8321000



contactenos@aapsa.com.co



SC-CER134925

CO-SC-CER134925



Acueducto y
Alcantarillado de
Popayán S.A. E.S.P

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

Código: PL.GTH.002

Versión: 2.0

Vigencia: 12/09/2024

CONTROL DE REVISIÓN

FECHA	SECCIÓN	VERSIÓN N°	DESCRIPCIÓN
04/03/2019	Todas	1.0	Creación del Documento
12/09/2024	Todas	2.0	Actualización de Procedimiento



www.aapsa.com.co • NIT 891.500.117-1 • NUIR 1 - 19001000-1 SSPD



PBX: (602) 8321000



contactenos@aapsa.com.co



SC-CER134925

CO-SC-CER134925



Acueducto y
Alcantarillado de
Popayán S.A. E.S.P

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

Código: PL.GTH.002

Versión: 2.0

Vigencia: 12/09/2024

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que los Planes de Bienestar Laboral y los Sistemas de Incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, ya que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de los colaboradores, se hace necesario estructurar un plan que permita establecer y consignar los principales incentivos y acciones encaminadas hacia el bienestar laboral, establecidos por la Sociedad Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P. y gestionados desde la división de Talento Humano.

2. JUSTIFICACIÓN

El presente documento consigna el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Sociedad Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A E.S.P. el cual busca reconocer el desempeño laboral de los trabajadores para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a aquellos más comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño laboral y elevando la satisfacción de los colaboradores mediante la elección del mejor trabajador y equipo de trabajo.

3. OBJETIVO

Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos Laborales para los colaboradores del Acueducto y Alcantarillado de Popayán SA ESP con la finalidad de motivar y estimular la ejecución de los procesos propios de la labor a desempeñar, llevando a los colaboradores a una mayor efectividad y asertividad laboral.

4. ALCANCE

El presente programa tiene el siguiente alcance:

Incentivos de Compensación: diseñados para los trabajadores de planta del AAPSA.

Incentivos de Reconocimiento y Apreciación: diseñados para todos los trabajadores y colaboradores del AAPSA.

5. DEFINICIONES

- Bienestar Laboral:** El bienestar laboral es una de las claves para conseguir que un equipo sea productivo y este motivado y comprometido con la empresa. La felicidad es algo básico y fundamental en todos los ámbitos de la vida, y el laboral en una parte muy importante ya que en él se centra la mayor parte de nuestro tiempo.



www.aapsa.com.co • NIT 891.500.117-1 • NUIR 1 - 19001000-1 SSPD



CII 3 # 4-29



PBX: (602) 8321000



contactenos@aapsa.com.co



SC-CER134925

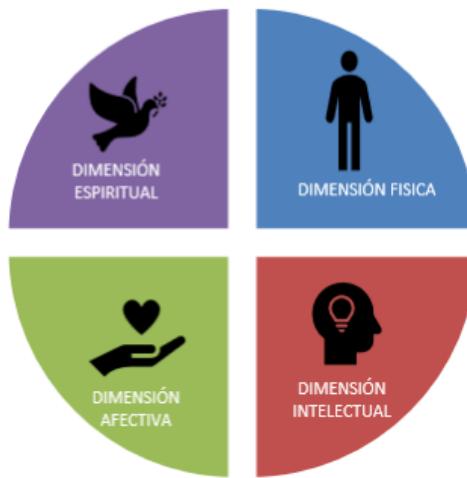
CO-SC-CER134925



- **Incentivos:** Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción.
- **Recompensas:** Una recompensa es ofrecida a menudo por un grupo como incentivo para la realización de una tarea a alguien no asociado generalmente al mencionado grupo. Las recompensas se anuncian comúnmente para la captura o la recuperación de una persona o de una cosa.
- **Motivación Laboral:** Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados con relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de esta, es decir, con relación al trabajo.
- **Satisfacción Laboral:** La satisfacción laboral o la satisfacción del empleado es una medida de la satisfacción de los trabajadores con su trabajo, les guste o no el trabajo o los aspectos individuales o facetas de los trabajos, como la naturaleza del trabajo o la supervisión.
- **Productividad:** La productividad personal es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo; La productividad laboral es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.

6. DIMENSIONES DE INTERVENCIÓN

DIMENSIONES BIENESTAR LABORAL





A. DIMENSIÓN FÍSICA

Supone el cuidar el cuerpo, comer correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente. Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Hacen parte actividades como:

- Campeonatos deportivos (futbol- voleibol-baloncesto-natación).
- Actividades recreativas, caminatas ecológicas.
- Pausas activas, ciclo paseos.
- Acondicionamiento físico, clase de baile, técnicas de relajación.
- Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

B. DIMENSIÓN INTELECTUAL

Los conocimientos y alcances logrados por el aprendizaje se deben a la superación personal por querer aprender, buscar las fuentes de conocimiento y lograr mucho más en la vida. De esta dimensión hacen parte actividades como:

- Talleres de formación y capacitación en competencias blandas
- Capacitaciones en temas técnicos que refuerzen las labores

C. DIMENSIÓN SOCIAL-LABORAL

Hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. En esta dimensión se tienen en cuenta actividades como:

- Integración en días especiales.
- Cumpleaños.
- Actividades culturales
- Día de la familia AAPSA
- Ciclo paseo y caminata ecológica

D. DIMENSIÓN AFECTIVA

Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación con cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando sentido a su propia vida, sentimientos y emociones. Hacen parte actividades como:

- Conferencias y talleres de comunicación assertiva, manejo de las emociones





- Atención psicológica
- Encuentros motivacionales.

E. DIMENSIÓN ESPIRITUAL

Hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la conduce a dotar de sentido y propósito a las propias acciones y existencia, sean cuales sean las condiciones externas, lo que significa aprender cómo encontrar disfrute en la experiencia cotidiana; a contar con un sistema de valores y con el compromiso de aplicarlos; a centrarse en algo que se va más allá de uno mismo, esto es, a trascender el uso del propio potencial creativo; a la contemplación de la vida y a aprovecharla de acuerdo con las propias aspiraciones y convicciones y las del grupo al que se pertenece. Incluye realizar las prácticas asociadas a la fe, la creencia o los valores morales como:

- Navidad
- Acompañamiento por luto
- Acompañamiento en enfermedad o calamidad

7. TIPOS DE INCENTIVOS

A. INCENTIVOS DE COMPENSACIÓN: Estos incentivos aluden a todos aquellos beneficios extralegales que propenden por el bienestar laboral de los trabajadores y su familia.

- **Salud:** Beneficios en oftalmología, odontología, nacimiento, incapacidades por enfermedades no laborales y asistencia médica.
- **Capacitación:** Beneficios educativos en: transición, primaria, secundaria, técnica y universitaria.
- **Recreación y deporte:** Beneficios y estimulación deportiva en prácticas, entrenamientos, eventos recreativos y competiciones.
- **Vivienda:** fondo rotatorio de vivienda.
- Otros reconocimientos.

B. INCENTIVOS DE RECONOCIMIENTO: Estos incentivos tienen como principal finalidad motivar y elogiar a los trabajadores y colaboradores contribuyendo con la satisfacción laboral.

- **Programa de Salario Emocional:** Este programa tiene como principal objetivo incentivar de forma positiva la imagen que tienen los trabajadores y colaboradores sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o





profesionales que manifiestan, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

- **Trato Amigable:** Hace referencia a los códigos de respeto y la forma adecuada de trato tanto de pares a pares como de pares a superiores y viceversa.
 - **Horario Flexible:** Hace referencia a la flexibilidad de horarios bien sea por requerimientos personales de los trabajadores, reconocimiento de una fecha especial o por compensación de una labor satisfactoria.
 - **Horario Flexible:** Hace referencia a la flexibilidad de horarios bien sea por requerimientos personales de los trabajadores, reconocimiento de una fecha especial o por compensación de una labor satisfactoria.
 - **Cuadro de Honor:** Tiene como objetivo principal reconocer e incentivar a aquellas personas que en la empresa se caracterizan porque en su quehacer diario se evidencian los valores y las Competencias Institucionales.
 - **La Gerencia Circulando:** Esta estrategia permite tener un acercamiento empático de los altos mandos con todas las áreas de la empresa, desarrollando un clima organizacional asertivo y una comunicación transversal y transparente.
- C. INCENTIVOS DE APRECIACIÓN:** Estos incentivos son todos aquellos que permiten celebrar y conmemorar fechas especiales de la empresa y propician espacios de ayuda mutua, comunicación, compañerismo y relacionamiento entre colaboradores.
- Cumpleaños de la Empresa: 26 DE SEPTIEMBRE

- D. SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** La Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo AAPSA, se ha convertido en parte de la red que conecta a los diversos, un espacio académico para presentar avances y experiencias, afianzar conocimientos, así como un espacio para socializar las acciones para el mejoramiento de las condiciones de salud, ambiente y bienestar de la población trabajadora, contratistas y núcleo familiar del trabajador.





Se ejecutan las siguientes actividades en las distintas sedes de AAPSA:

- Intervenciones enfocadas en la prevención y promoción de la salud integral de los trabajadores y colaboradores.
- Taller y capacitaciones enfocados en la prevención y promoción de la salud integral de los trabajadores y colaboradores.
- Actividades en alianza con diferentes entidades prestadoras de servicios de salud.
- Actividades deportivas.

E. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA: El objeto del Fondo Rotatorio de AAPSA es contribuir a solucionar el problema de vivienda de los trabajadores, se pretende facilitar los medios para alcanzar el sueño de tener una vivienda digna, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y de su núcleo familiar a través de préstamos para:

- Construcción.
- Reparación.
- Mejoras.
- Adquisición de lotes urbano o rural.
- Adquisición de vivienda con proyectos de entidades oficiales o particulares.

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Los siguientes documentos sirven de soporte para ampliar o completar la comprensión de este procedimiento:

A. PROGRAMA DE PREPENSIONADOS: Este programa tiene como objetivo proporcionar habilidades para que los trabajadores que se encuentren en proceso de pensión puedan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades, a través de talleres lúdicos y vivenciales para que esto les permita reducir cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su jubilación.

B. PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO: Este programa pretende desarrollar espacios de esparcimiento en donde se puedan potencializar habilidades que puedan ser utilizadas para la creación de emprendimientos, bien sea internos o externos a la empresa en beneficio organizacional y personal.



C. PROGRAMA DE EQUILIBRIO LABORAL: Tiene como objetivo implementar la gestión necesaria para conocer, controlar y evaluar permanentemente una condición de riesgo o de salud que altere negativamente a los trabajadores de la AAPSA y quienes se encuentren dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psico laboral.

D. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LESIONES EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS: Tiene como finalidad prevenir y reducir el riesgo de lesiones durante la participación de los empleados en actividades deportivas y recreativas organizadas por la empresa. Esto se logra mediante la implementación de medidas de seguridad y la promoción de prácticas seguras durante dichas actividades.

9. REGISTROS DE CALIDAD

Los registros que se generan por la aplicación de este documento son:

- N.A.

10. ANEXOS

- N.A