



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

**PLAN DE BIENESTAR E  
INCENTIVOS LABORALES AAPSA**

Código: PL.GTH.002

Versión: 2.0

Vigencia: 30/01/2021

# ***PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES AAPSA***

 [www.aapsa.com.co](http://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](mailto:contactenos@aapsa.com.co)



SC-CER134925




CO-SC-CER134925



FECHA	SECCIÓN	REV. N°	DESCRIPCIÓN
04/03/2019	Todas	0	Entrada en vigencia del procedimiento
30/01/2021	Programas	1	Se suprimen programas que ya se encontraban inmersos en otros.
20/01/2023	Programas	2	Se suprime programa que está inmerso en otro.
29/01/2024	Programa	1	Riesgo psicosocial

Descripción	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Cargo: Fecha: Firma:	Marcela Orozco Cardona Psicóloga 29/01/2024	Martha Elena Bucheli Jefe Talento Humano 29/01/2024	John Diego Parra Gerente 30/01/2024  <b>Original Firmado</b>

 <b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P.</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES AAPSA</b>	<b>Código:</b> PL.GTH.002
		<b>Versión:</b> 2.0
		<b>Vigencia:</b> 30/01/2021

## 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 e Incentivos Laborales del Acueducto y Alcantarillado de Popayán SA ESP el cual busca reconocer el desempeño laboral de los colaboradores 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 empleado y el mejor 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

	<b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P.</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES AAPSA</b>	Código: PL.GTH.002
			Versión: 2.0
			Vigencia: 30/01/2021

de la labor a desempeñar, llevando a los colaboradores a una mayor efectividad y asertividad laboral.


#### 4. ALCANCE.

El presente programa abarca el siguiente alcance:

- ✓ Incentivos de Compensación: diseñados para los colaboradores de planta del AAPSA.
- ✓ Incentivos de Reconocimiento y Apreciación: diseñados para todos los colaboradores del AAPSA.

#### 5. MARCO LEGAL.

- El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.
- Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.
- Decreto 1499 de 2017: Dimensión 1, Por el cual se reglamentan las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).
- Convención colectiva del trabajo vigente SINTRAAAP 2017- 2019. Cap. VII (Del bienestar laboral del trabajador) Títulos del I al V.
- Convención colectiva del trabajo vigente SINTRAEMSDDES 2017-2019. Cap. VII (Del bienestar laboral del trabajador) Títulos del I al V.

	<b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES AAPSA</b>	Código: PL.GTH.002
			Versión: 2.0
			Vigencia: 30/01/2021

## 6. MARCO CONCEPTUAL.


Es un plan que busca una mayor efectividad y asertividad en los procesos tanto individuales como grupales, motivando de manera positiva a los colaboradores y desarrollando un sistema de recompensas que incremente los niveles de satisfacción y productividad laboral.

## 7. 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.

**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.

	<b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A.ESP</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES AAPSA</b>	Código: PL.GTH.002
			Versión: 2.0
			Vigencia: 30/01/2021

**Motivación laboral:** Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en 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.

## 8. BENEFICIARIOS.

Todos los colaboradores del Acueducto y Alcantarillado de Popayán SA ESP.


## 9. TIPOS DE INCENTIVOS.

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

9.1.1. Salud. beneficios en: oftalmología, odontología, nacimiento, incapacidades por enfermedades no laborales y asistencia médica.

9.1.2. Capacitación. Beneficios educativos en: transición, primaria, secundaria, técnica y universitaria.

9.1.3. Recreación y deporte. Beneficios y estimulación deportiva en prácticas, entrenamientos, eventos recreativos y competiciones.

	<b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. ESP</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES AAPSA</b>	<b>Código:</b> PL.GTH.002
			<b>Versión:</b> 2.0
			<b>Vigencia:</b> 30/01/2021


9.1.4. Vivienda: fondo rotatorio de vivienda.

9.1.5. Otros reconocimientos.

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

9.2.1. *Programa de Salario Emocional.* Este programa tiene como principal objetivo incentivar de forma positiva la imagen que tienen los 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 colaboradores, 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.

	<b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P.</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES AAPSA</b>	Código: PL.GTH.002
			Versión: 2.0
			Vigencia: 30/01/2021

**9.3. 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*
- *Día de la Familia AAPSA* *26 de septiembre*
- *Día de la Mujer* *08 de Marzo*
- *Cumpleaños Colaboradores* *Individual*


**10. SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** La Semana de la Salud Ocupacional en la empresa Acueducto y Alcantarillado de Popayán, se ha convertido en parte de la red que conecta a los diversos actores de la seguridad salud y la salud en el trabajo, 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.

**Acciones y actividades:** en esta semana realizada anualmente en el mes de septiembre 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.
- Taller y capacitaciones enfocados en la prevención y promoción de la salud integral de los trabajadores.
- Actividades en alianza con diferentes entidades prestadoras de servicios de salud.
- Actividades deportivas.

**11. 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



	<b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. ESP</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES AAPSA</b>	Código: PL.GTH.002
			Versión: 2.0
			Vigencia: 30/01/2021

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.


**12. PROGRAMA DE ATENCIÓN PSICOLOGICA:** Este programa tiene como objetivo disminuir los niveles de estrés y ansiedad propios de los factores, situaciones o condiciones de la vida laboral, permitiendo que a través de la creación de herramientas aplicables se disminuyan todas aquellas reacciones o actitudes negativas dentro de la organización.

**Acciones y actividades:**

- Terapia breve individual y grupal.
- Primeros auxilios psicológicos.

**Alcance:** Este programa está diseñado para tener una intervención tanto en el trabajador como en su núcleo familiar primario.

**13. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS:** 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>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P.</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES AAPSA</b>	Código: PL.GTH.002
			Versión: 2.0
			Vigencia: 30/01/2021

### Acciones y actividades:

- Talleres lúdicos prácticos
- Conversatorios abiertos
- Acompañamiento psicológico.

**Alcance:** Este programa tiene un alcance dirigido hacia los colaboradores que dentro de su periodo de pre pensión falte un año para culminar su proceso.

### 14. PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL:

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 Psicolaboral.

Lo anterior basado en la evaluación de riesgo psicosocial.

### Acciones y actividades:

- Talleres.
- Capacitaciones en el puesto de trabajo.
- Atención psicológica.
- Actividades recreativas.

**Alcance:** Este programa tiene un alcance primordial hacia el grupo específico del SVE Psicolaboral realizando acciones y actividades individuales para el grupo en mención, sin embargo se realizaran acciones generales para el resto del personal.