



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

Descripción	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Cargo: Fecha: Firma:	Marcela Orozco Cardona Psicóloga 20/01/2023 	Martha Elena Bucheli Jefe Talento Humano 20/01/2023 	Martha Elena Bucheli Jefe Talento Humano 20/01/2023 



Acueducto y
Alcantarillado de
Popayán S.A. ESP


**PLAN DE BIENESTAR E
INCENTIVOS LABORALES AAPSA**

Código: PL.GTH.002

Versión: 2.0


Vigencia: 30/01/2021

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.

	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

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.

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

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 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.

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


- 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 SINTRAEMSDES 2017-2019. Cap. VII (Del bienestar laboral del trabajador) Títulos del I al V.

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

	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

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.

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.

	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


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.
- 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

	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

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.


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.

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| • <i>Cumpleaños de la Empresa</i> | <i>26 de Septiembre</i> |
| • <i>Día de la Familia AAPSA</i> | <i>26 de septiembre</i> |
| • <i>Día de la Mujer</i> | <i>08 de Marzo</i> |
| • <i>Cumpleaños Colaboradores</i> | <i>Individual</i> |

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.

	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

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 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 PSICOLÓGICA: 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

	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

permita reducir cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su jubilación.

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.