

INFORME FINAL DISEÑO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 EMPRESA DE
ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO

MARIA CAMILA LONDOÑO JURADO

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO

JOSÉ RÓMULO PARRADO BRAVO

ASESOR ADMINISTRATIVO

FRANCISCO ALBERTO BAUTISTA

ASESOR ACADEMICO

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

2024

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	4
MISIÓN	5
ESTRUCTURA ORGÁNICA	5
PLANTA DE EMPLEO	6
MAPA DE PROCESOS.....	6
VISIÓN	7
OBJETO DE LA PRÁCTICA	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
PROCEDIMIENTOS.....	8
CONCLUSIÓN FINAL	28
Anexos.....	31

INTRODUCCIÓN

En el presente informe se pretende plasmar el proceso que se ha llevado con la empresa de acueducto y alcantarillado de Villavicencio para el diseño del plan de bienestar e incentivos 2024, es importante recalcar que la administración pública cada día trae nuevos desafíos que deben enfrentar las entidades para poder cumplir los requisitos de eficiencia y efectividad.

El plan de bienestar e incentivos es un pilar en la administración pública ya que esta se sostiene gracias a los servidores, por eso se tiene como objetivo implementar programas y actividades que contribuyan a la calidad de vida del servidor generando un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todo el equipo de trabajo que la conforman, apuntando a su bienestar y al de su núcleo familiar.

Para ello se debe elaborar un programa que diseñe, estructure, reglamente y ejecute recursos humanos y económicos con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, así mismo, se puede asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales para la identificación y satisfacción de las necesidades en cumplimiento de la normatividad legal vigente, los derechos legales y convencionales vigentes, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la empresa y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor.

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

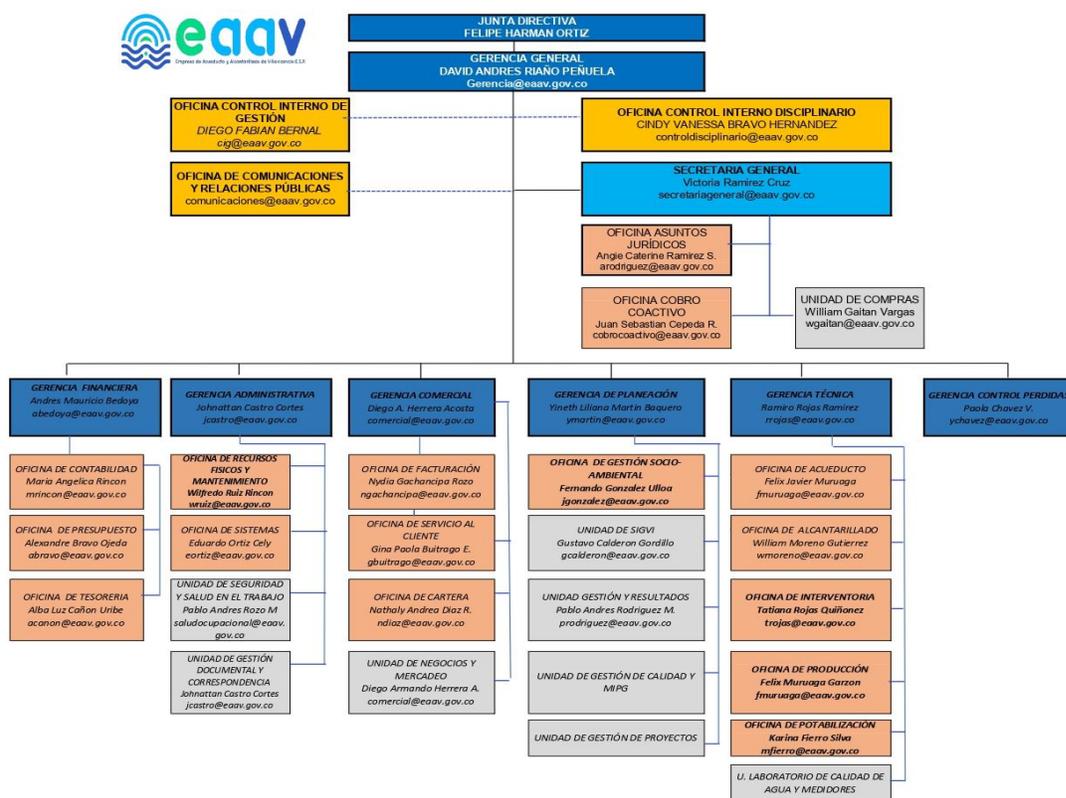
La empresa de acueducto y alcantarillado de Villavicencio es una empresa industrial y comercial del Estado prestadora de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y complementarios, en el área de prestación del servicio de la ciudad de Villavicencio, satisfaciendo las necesidades de los usuarios y generando confianza en la comunidad, con un talento humano competente y comprometido con la responsabilidad social y ambiental y el mejoramiento de su calidad de vida, con el objetivo fijado para el 2024 de ser la empresa de acueducto y alcantarillado líder y referente de la región por cobertura, continuidad, calidad, competitividad e innovación en los servicios y mejoramiento continuo de los procesos, con responsabilidad social, ambiental, administrativa y financiera.

La cual implementó el sistema de gestión de calidad desde el año 2011 lo cual ha permitido a la alta dirección aplicar el ciclo PHVA con el fin de proporcionar bienes y servicios en términos de calidad, confiabilidad, oportunidad y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios y partes interesadas, lo cual va de la mano con la implementación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) el cual ha permitido mejorar el desempeño y la gestión, para que todas las actividades, operaciones y actuaciones se realicen de acuerdo con las Normas, Políticas, metas y objetivos definidos en la Planeación Estratégica.

MISIÓN

“Somos una empresa industrial y comercial del estado, prestadora de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y complementarios, en el área de prestación del servicio de la ciudad de Villavicencio, satisfaciendo las necesidades de nuestros usuarios y generando confianza en la comunidad, con un talento humano competente y comprometido con la responsabilidad social y ambiental y el mejoramiento de su calidad de vida.” (Empresa de acueducto y alcantarillado E.S.P.- 2022/01/15)

ESTRUCTURA ORGÁNICA

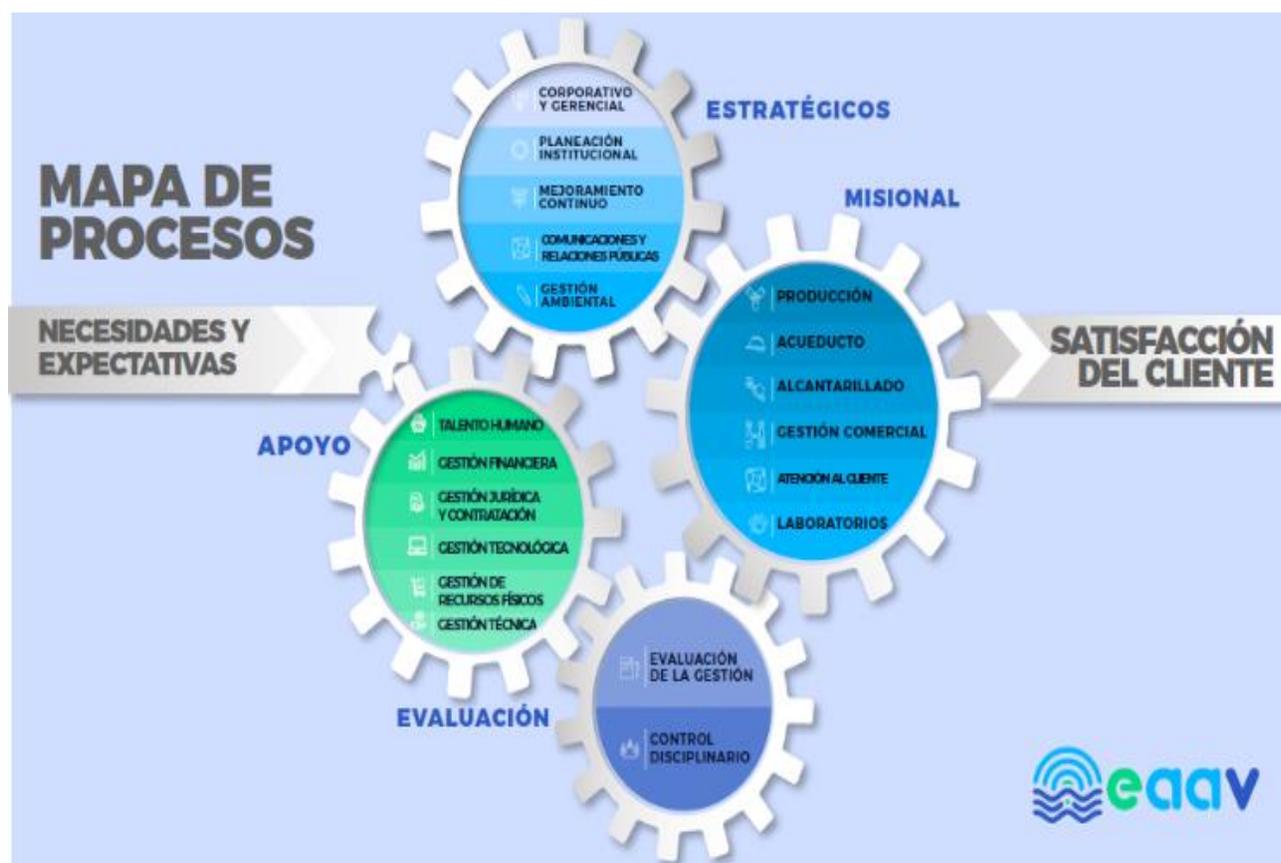


Elaborado por EAAV (2022/01/18)

PLANTA DE EMPLEO

PLANTA GLOBAL	TOTAL
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS	48
TECNICOS	44
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	54
OPERARIOS	226
DIRECTIVOS – PÚBLICOS	32
TOTAL	404

MAPA DE PROCESOS



Elaborado por EAAV (2023/07/24)

VISIÓN

Para el 2024 seremos la empresa de acueducto y alcantarillado líder y referente de la región por cobertura, continuidad, calidad, competitividad e innovación en los servicios y mejoramiento continuo de los procesos, con responsabilidad social, ambiental, administrativa y financiera.

OBJETO DE LA PRÁCTICA

Diseñar el Plan de Bienestar e Incentivos en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio para la vigencia 2024, como parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, aumentar la motivación y el compromiso de los servidores públicos, y fortalecer la cultura organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de los servidores por medio de un diagnóstico realizado a través de encuestas.
- Analizar las necesidades plasmadas en el proceso de diagnóstico para trazar objetivos y metas en la construcción del plan de bienestar e incentivos.
- verificar que el plan llegue a todas las áreas de la Empresa y que supla las necesidades de los servidores.
- Comprobar el presupuesto asignado para la vigencia y asignarlo a las actividades para aprobación por el comité de bienestar social.

PROCEDIMIENTOS

El Plan de Bienestar e Incentivos busca propiciar condiciones que impacten de manera favorable la calidad de vida de los de los servidores públicos y su grupo familiar, trabajando por generar un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar, el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño fomentando adicionalmente actitudes favorables que aporten a la creación de valor público y desarrolle valores organizacionales.

De conformidad con la norma el plan debe contener:

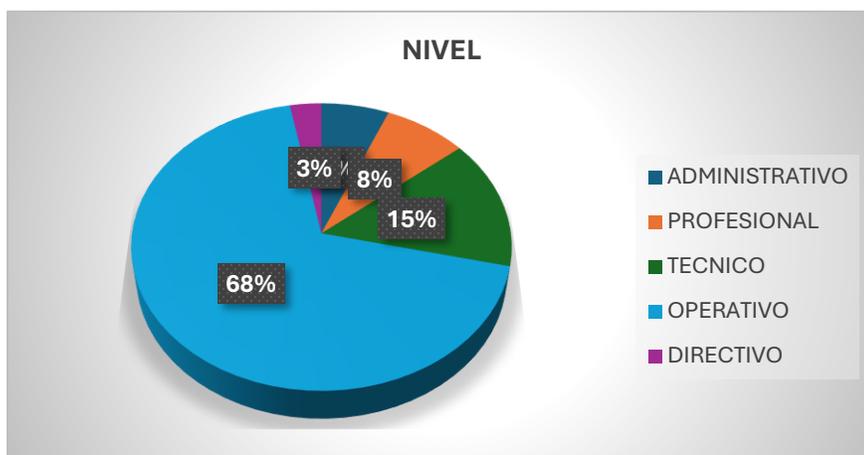
- A. Equilibrio psicosocial
- B. Salud mental
- C. Convivencia social
- D. Alianzas interinstitucionales
- E. Transformación digital

Para construir el plan de bienestar e incentivos vigencia 2024 en la E.A.A.V E.S.P. se seguirá la siguiente metodología

1. Se aplicara la encuesta de satisfacción al cliente interno 160-GTH-FR-41, con el objetivo de saber las necesidades del personal, con esta podemos obtener las necesidades frente a orientación organizacional, gestión de talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo y capacidad laboral, para poder determinar las actividades pertinentes

(https://docs.google.com/forms/d/1t59i6t_XjLtEoTJwZeBzxU0WKdlyJvvpdUBQnLxCs3g/edit) .

2. Se tabula la información y se obtienen los siguientes resultados:



Dentro de la empresa de acueducto y alcantarillado existen 5 niveles jerárquicos, en el cual se puede evidenciar que predomina el nivel operativo abarcando un 68% de los encuestados el otro 32% este compuesto por administrativo, profesional, técnico y directivo.

PROCESO	Cuenta de Proceso:
Corporativo y gerencial	2
Planeación institucional	4
Mejoramiento continuo y calidad	0
Comunicaciones y relaciones públicas	2
Gestión ambiental	1
Producción - potabilización	30
Acueducto	50
Alcantarillado	48

Gestión comercial	27
Servicio al cliente	6
Laboratorios	3
Gestión talento humano	8
Gestión financiera	5
Gestión jurídica y contratación	3
Gestión tecnológica – sistemas	2
Gestión de recursos físicos	1
Gestión técnica	11
Evaluación de la gestión	2
Control disciplinario	1

Total General	206
----------------------	------------

Se manejan 19 procesos los cuales están divididos en estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, en la rama de misionales se encuentran los procesos de acueducto y alcantarillado los cuales se destacaron en la aplicación de la encuesta por su amplio porcentaje de personal frente a los demás procesos que tiene la entidad.

- Orientación organizacional



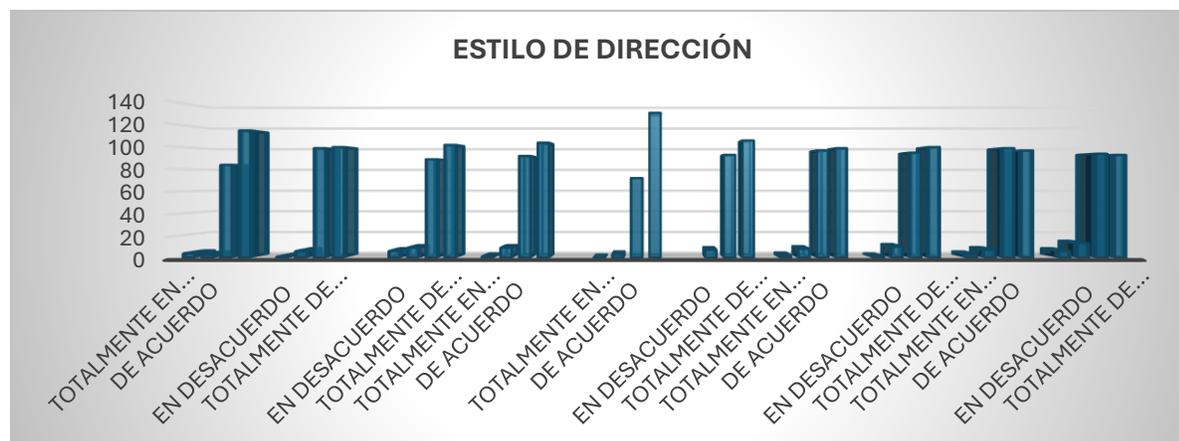
Este primer ítem permite identificar que tanto conocen los servidores públicos la entidad y su perspectiva frente a la realización de sus funciones, se puede observar que los resultados en general son positivos y permiten concluir que los servidores conocen la Entidad, sus funciones y el papel que desarrollan dentro de esta

- Gestión estratégica del talento humano



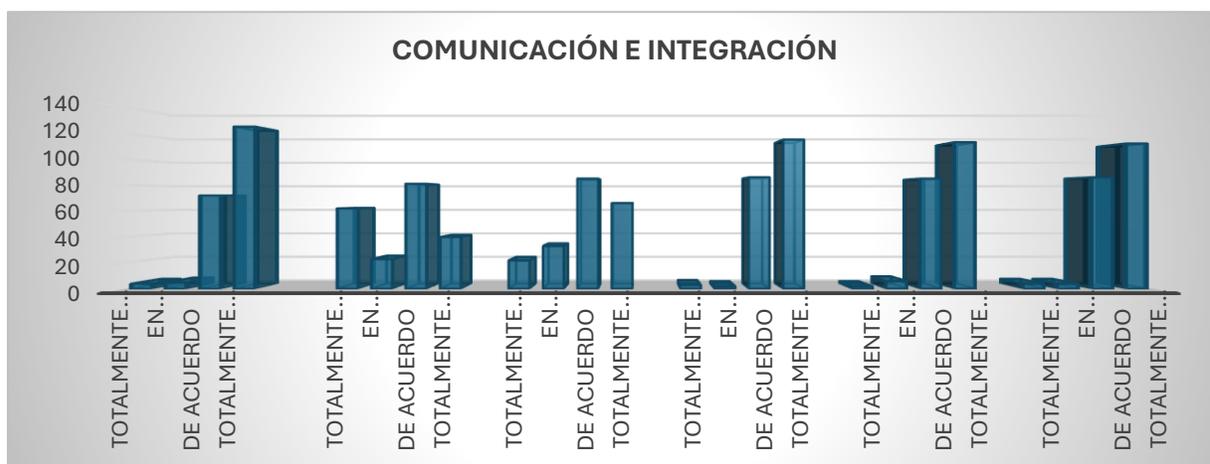
En este punto los resultados fueron más diversos y aunque predomina el resultado positivo se deben tener en cuenta las respuestas con las que muchos funcionarios no se sentían de acuerdo para así mismo implementar acciones que permitan mitigar esta cifra como lo es la pregunta número dos “generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo” es fundamental que esta se trabaje de la mano con el plan institucional de capacitación (PIC).

- Estilo de dirección



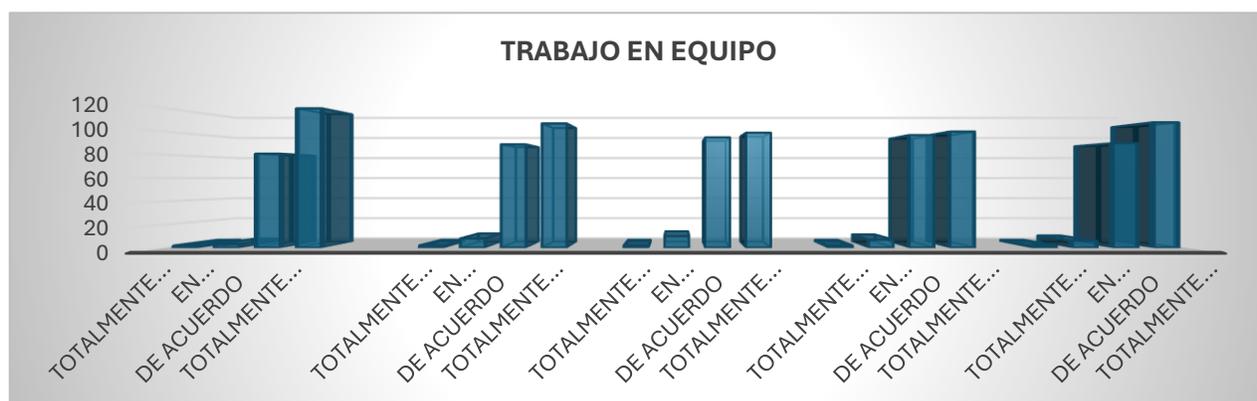
Las preguntas de estilo de dirección permiten evaluar la relación jefe subordinado, en este ítem se perciben resultados positivos, sin embargo, es fundamental que para que esta perspectiva se mantenga realizar actividades de capacitación con los jefes para mejorar las habilidades de comunicación y liderazgo.

- Comunicación e integración



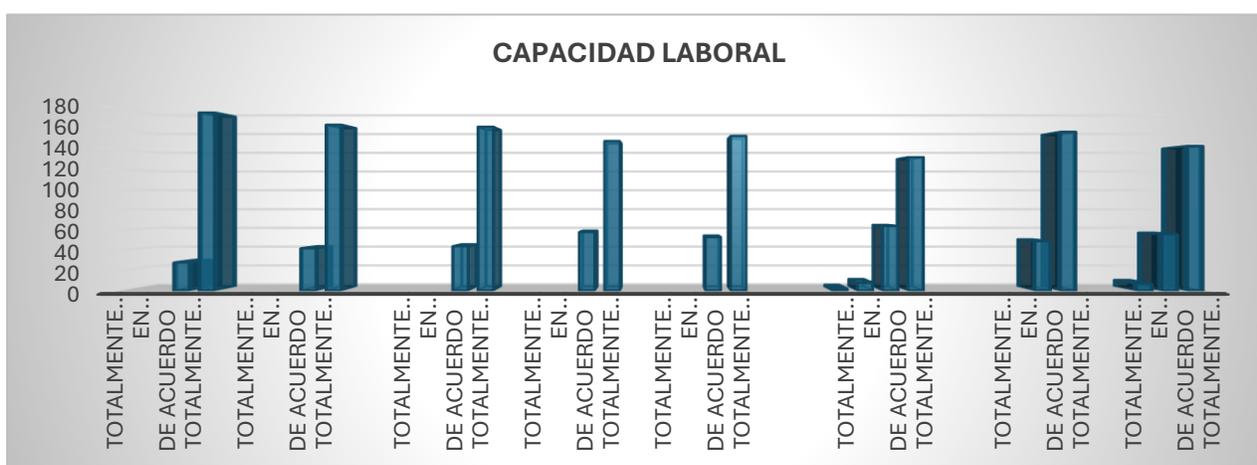
Este fragmento de la encuesta nos permite concluir que existen dos falencias aunque mínimas se deben trabajar en ellas ya que son puntos fundamentales para el efectivo desarrollo de la Entidad, la primera de ellas tiene relación a la pregunta dos que hace referencia a los comunicados de la entidad los cuales la mayoría de los servidores afirman que estos se presentan más por medio informal y a relación con esta va la perspectiva de los funcionarios frente a la comunicación interna de las diferentes áreas con la cual se pudo apreciar que los empleados no están de acuerdo.

- Trabajo en equipo



Es fundamental para que se sostenga el resultado positivo de este ítem seguir realizando actividades que conlleven el trabajo en equipo ya que muchas de las funciones de los servidores tienen que realizarse en grupo, es necesario trabajar en una comunicación asertiva y se incentive al liderazgo de los servidores que facilite el cumplimiento de sus funciones y la comunicación entre sus compañeros y superiores.

- Capacidad laboral



El desarrollo de este ítem permite analizar que los servidores se encuentran satisfechos con el rol que tienen dentro de la entidad y las responsabilidades que este genera, a su vez es fundamental tener en cuenta el manejo de la carga laboral y se puede apreciar que esta se está manejando de forma adecuada, para que estos resultados se mantengan positivos se pueden aplicar actividades que cumplan con la ruta de la felicidad que propone MIPG.

3. Se aplica una segunda encuesta de diagnósticos de bienestar social 160-GTH-FR-08 en la cual quedan plasmadas las necesidades personales de los trabajadores y su núcleo familiar las cuales son fundamentales para junto con el

comité de bienestar social e incentivos diseñar el plan que se ajuste a las necesidades que surgieron por medio de estos medios, en la reunión con el comité deben llevarse los respectivos análisis de la encuesta y encontrar un punto de equilibrio que permita suplir las necesidades de la entidad y así mismo mejorar el desempeño de la entidad

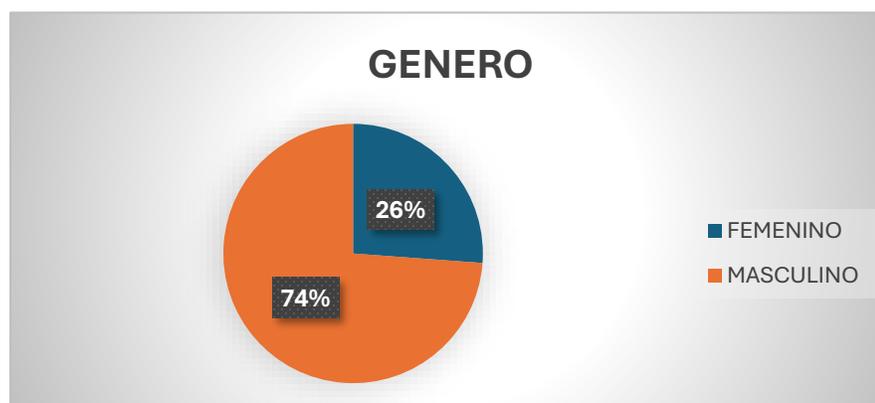
(<https://docs.google.com/forms/d/13nBM47uqXrT9-oBZiaxzTRspGkAWxj60QqrHCdMtaUA/edit>)

4. Se tabula la información y se obtienen los siguientes resultados



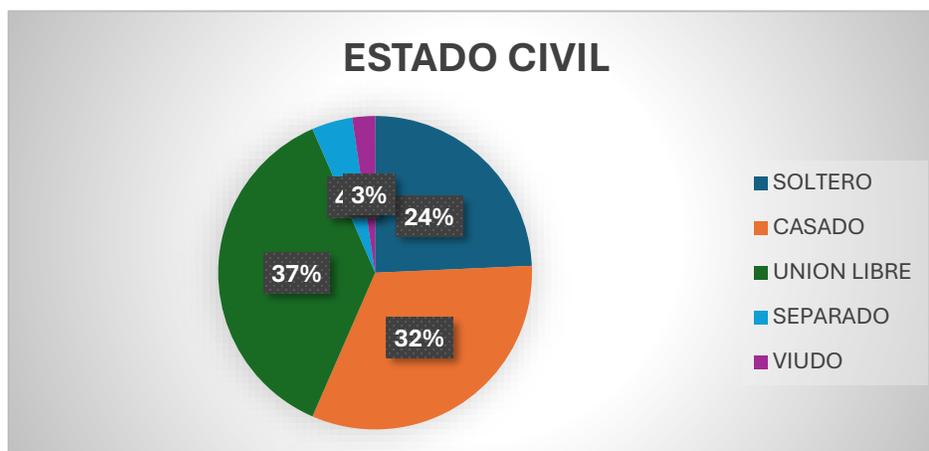
La planta de personal de la empresa de acueducto y alcantarillado (EAAV E.S.P.) está compuesta por 403 empleados entre oficiales y públicos de los cuales 214 diligenciaron la encuesta de bienestar social e incentivos.

- Genero



La planta de personal está distribuida por genero de la siguiente manera: 74% equivalente a 158 hombres y 26% lo que equivale a 56 mujeres

- Estado civil



En la desagregación de la planta de personal de la EAAV E.S. P. por estado civil se encontró que el 37% de los empleados se encuentran en unión libre abarcando el porcentaje más alto de la encuesta y los porcentajes más bajos son pertenecientes a la población cuyo estado civil es viudo y/o separado.

- Nivel de estudios certificado por el trabajador



Una visión general del nivel de estudios la cual nos permite comprender el perfil de los trabajadores encuestados determina que en su mayoría el nivel educativo hace

parte a técnicos y tecnólogos abarcando un 37% de los encuestados seguido de los empleados pertenecientes a nivel educativo bachiller con un 23%, por tal motivo es fundamental realizar capacitaciones que permitan fortalecer de manera significativa este ámbito en la EAAV E.S.P.

- Número de hijos



Con los datos recopilados se puede determinar que el número promedio de hijos de los empleados de la EAAV E.S.P. aproximadamente es dos hijos equivalentes al 38% de los empleados encuestados y otro 38% está compuesto por uno y tres hijos.

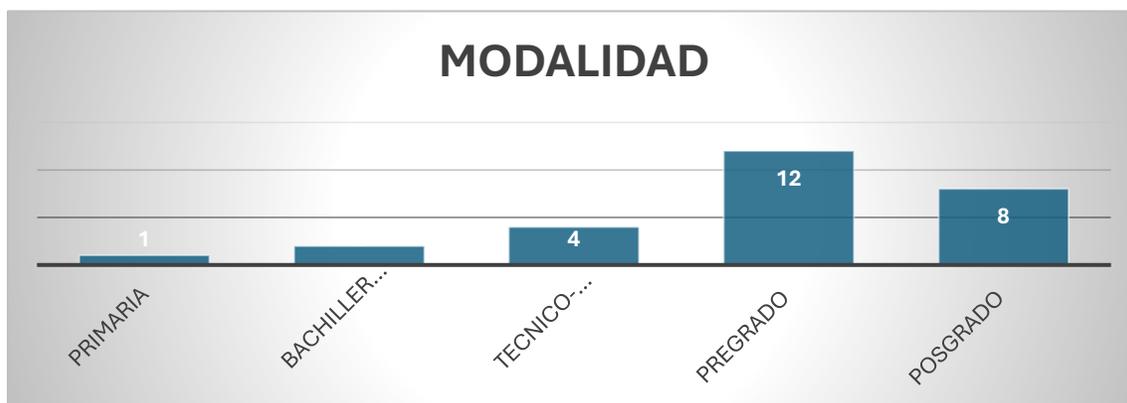
PREGUNTAS PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR

- Actualmente está estudiando



El análisis revela que únicamente el 10% de los participantes de la encuesta están actualmente comprometidos con actividades de estudio.

- Modalidad



Se puede observar que la modalidad de preparación predominante entre los encuestados es de pregrado con el 44% de los encuestados seguido de posgrado y técnico o tecnólogo con un 45% de los encuestados.

- Qué tipo de vivienda posee



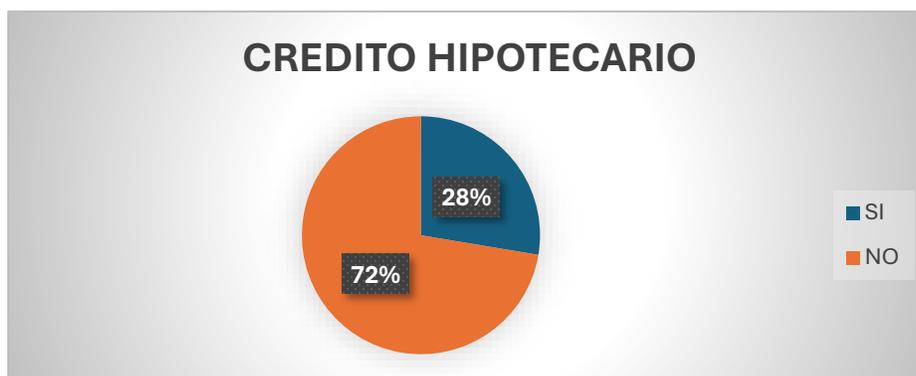
La opción de vivienda propia tiene predominancia en la encuesta con un 51% de los empleados encuestados y aunque las opciones de vivienda familiar o en arriendo son menos predominantes tienen también una relevancia significativa.

- Estrato



El estrato socioeconómico predominante entre los trabajadores encuestados es el estrato 3 el cual tiene referencia “medio – bajo” con un 48% de los encuestados, seguido del estrato dos que tiene referencia “bajo” con un 26% de los encuestados.

- Crédito hipotecario



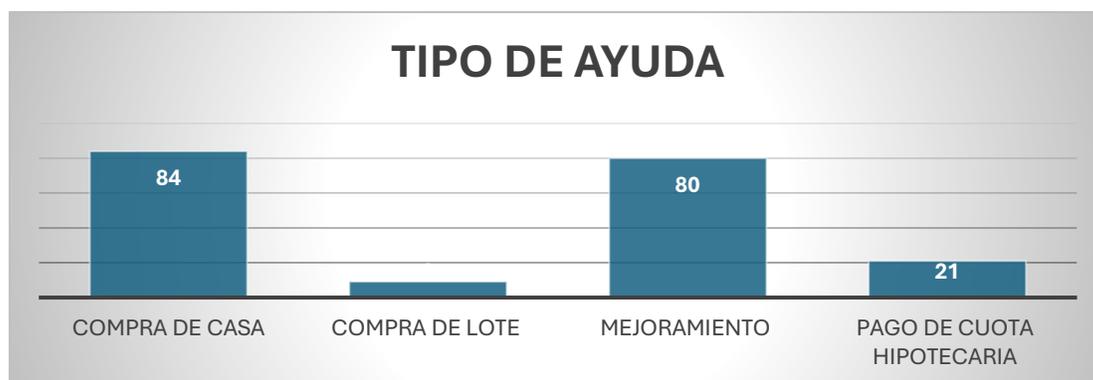
Los resultados obtenidos en la encuesta permiten determinar que solo el 28% de los trabajadores encuestados poseen un crédito hipotecario.

- Ayuda para vivienda



Este ítem de la encuesta deja como resultado la necesidad existente de un apoyo financiero o de programas que permitan y faciliten a los trabajadores acceder a vivienda propia o realizar mejoramientos en su vivienda.

- Tipo de ayuda



Según los datos recopilados se puede analizar que la necesidad predominante por los trabajadores de la EAAV E.S.P es adquisición de vivienda propia.

- Participación en actividades deportivas



Se puede evidenciar una demanda significativa por parte de los empleados para que se implementen iniciativas y actividades deportivas que contribuyan al bienestar físico y emocional, implementando programas deportivos como parte de la cultura empresarial.

- Participación en actividades culturales y artísticas



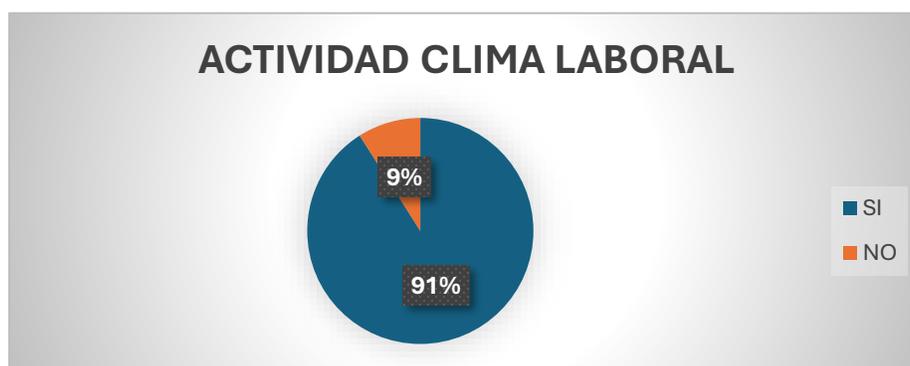
Este resultado permite evidenciar que las actividades culturales y artísticas no son de preferencia por los empleados sin embargo un porcentaje significativo sugiere que le gustaría participar en estas, por lo que se sugiere implementar una actividad que permita satisfacer esta necesidad.

- Programas vacacionales



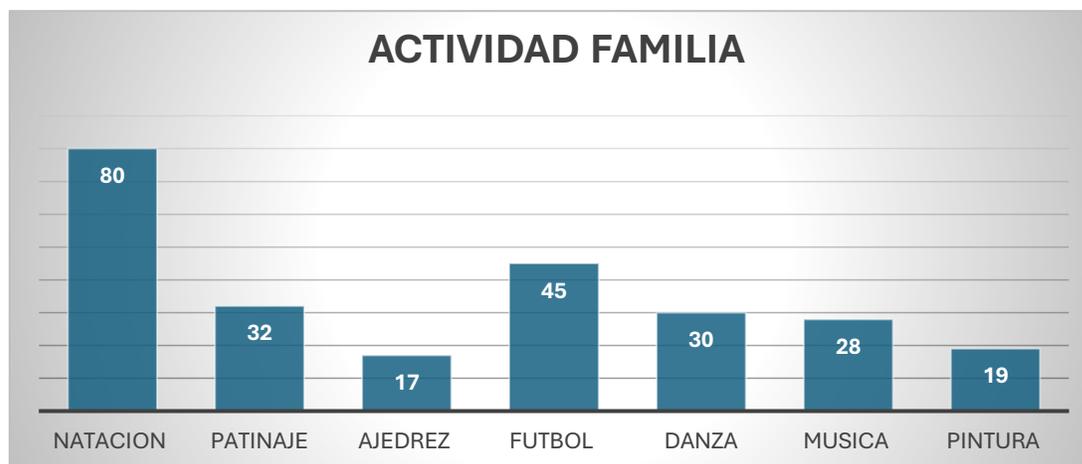
El 96% de los empleados de la EAAV E.S.P. afirman su intención de participar en el programa vacacional brindado por la empresa.

- Actividad clima laboral



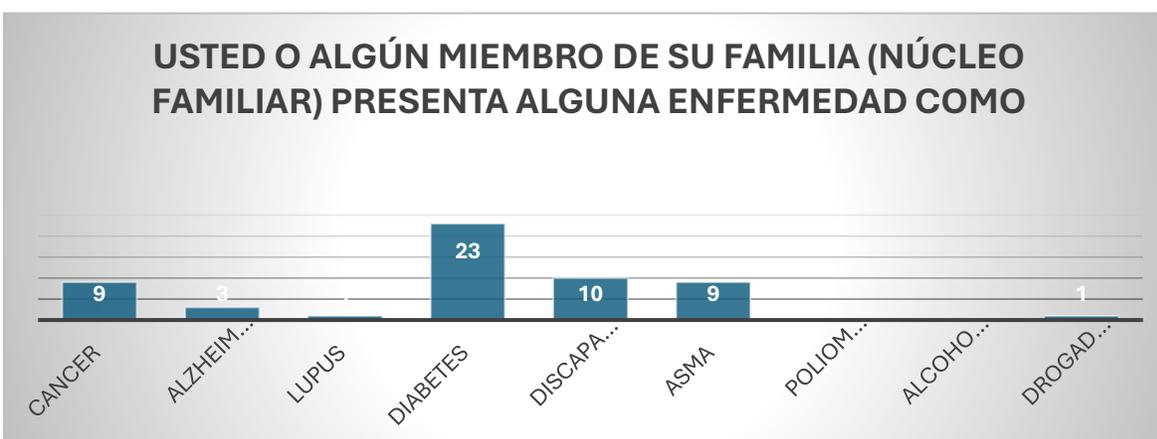
Se recibe como sugerencia que el 91% de los empleados están interesados con que se realicen actividades para mejorar el clima laboral, por lo cual se debe revisar e implementar actividades que permitan beneficiar a los trabajadores y equipos de trabajos.

- Actividad para la familia



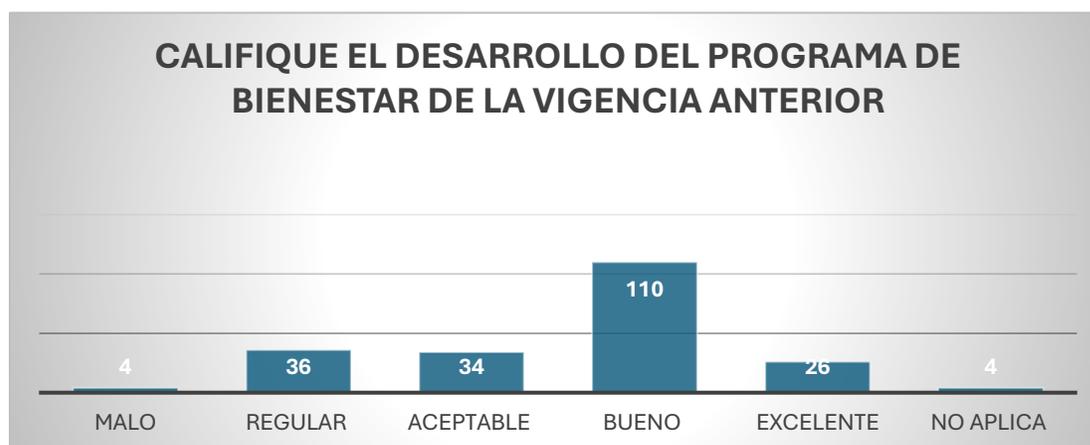
Como parte del plan de bienestar e incentivos se encuentra incluir a las familias de los trabajadores para actividades, en la cual se destacaron natación y fútbol como sugerencia por parte de los trabajadores.

- Usted o algún miembro de su familia (núcleo familiar) presenta alguna enfermedad como:



Este ítem de la encuesta permite evidenciar la necesidad de realizar brigadas de salud preventiva con los trabajadores de la EAAV E.S.P. que prioricen un estilo de vida saludable.

- Califique el desarrollo del programa de bienestar para la vigencia anterior



La calificación al programa de bienestar de la vigencia 2023 en términos generales es buena, sin embargo, se evidencian sugerencias por parte de los trabajadores encuestados en realizar mejoras y mayor cumplimiento en el marco de las actividades.

Como resultado se consideran las siguientes actividades:

PROGRAMA Y/O ACTIVIDAD	10. CAPACITACION EMPRESARIAL
1. DIA DEL SERVIDOR PUBLICO DE LA EAAV	
2. DIA DE LA MUJER Y EL HOMBRE	CONVENCIONAL
3. DIA DEL TRABAJO	FIN DE AÑO ARTICULO 13 LAUDO ARBITRAL 2004
4. INCENTIVOS	EDUCACION TRABAJADORES OFICIALES
5. DIA DEL NIÑO	PLAN VACACIONAL
6. CULTURA, DANZAS Y CONJUNTO MUSICAL	EDUCACION HIJOS FUNCIONARIOS
7. PROGRAMA RECREACIÓN Y DEPORTE	SEGURO FUNERARIO
8. CELEBRACION DE FIN DE AÑO	SALUD NO POS
9. NOVENAS DE AGUINALDO	FONDO ROTATORIO ESPECIAL DE VIVIENDA

Por otro lado, se debe destacar que en la aplicación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024 se ven implicados todos los procesos pertenecientes a la empresa de acueducto y alcantarillado ya que este se realiza para motivar la gestión y compromiso de los servidores de la empresa de acueducto y alcantarillado E.S.P.

El proceso de construcción y formulación del plan de bienestar e incentivos inicio con el análisis respectivo del diagnóstico realizado y revisión del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2023 para realizar las respectivas correcciones, el proceso de construcción, formulación y ajuste de presupuesto se realizó en la gerencia administrativa con apoyo en la oficina de presupuesto quienes realizaron un ajuste al presupuesto que se tenía asignado debido a la crisis económica que atraviesa la Empresa.

Una vez estructurado un bosquejo del plan como se tiene previsto para la vigencia 2024, se realizó una primera reunión del comité laboral que aunque no va directamente ligado al comité de bienestar se tratan temas de presupuesto para subprogramas que contiene el plan de bienestar e incentivos en el cual se avaló el presupuesto para el programa de SALUD NO POS y el programa de AYUDA EDUCATIVA PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES, una vez dada esta reunión se emite una circular informativa de que se está realizando recepción de documentos en la gerencia administrativa para acceder a estos beneficios, para el tema de ayuda educativa la recepción de documentos se realizó hasta el día 30 de abril y para la ayuda de salud no pos la recepción de documentos es a lo largo del año en vigencia.

Luego de esto y de revisar que los trabajadores cumplieran con los requisitos se obtiene un total de 302 hijos de funcionarios beneficiados a este programa en el cual

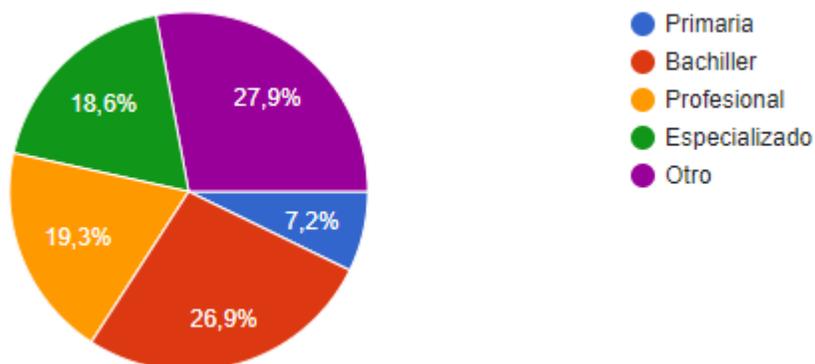
recibirán un beneficio económico dependiendo el grado de escolaridad el cual se divide en dos grupos el primero conformado por preescolar, primaria, bachiller y técnico/tecnólogo y el segundo conformado por universitarios ya sea pregrado o posgrado.

El día 02 de mayo se realizó la correspondiente reunión del comité de bienestar con la finalidad de revisar, ajustar y aprobar el plan de bienestar e incentivos y el presupuesto designado para cada actividad, esta reunión precedida por representantes de los sindicatos y representantes administrativos de la Empresa de acueducto y alcantarillado tuvo como conclusión varios aspectos uno de ellos y el más importante fue en temas de presupuesto ya que debido a la crisis económica que atraviesa la empresa en este momento se hizo una reducción a este en el cual se toma la decisión de suprimir unas actividades y ampliar el presupuesto en otras que generara mayor beneficio para los empleados, por otro lado se deja la anotación de que tanto trabajadores oficiales como empleados por libre nombramiento y remoción pueden acceder a los beneficios brindados dentro del plan de bienestar e incentivos.

Por otro lado, también se aplicó la encuesta de necesidades de formación 160-GTH-FR-43, con la finalidad de trabajar en la formulación y diseño del plan institucional de capacitación 2024, en la que se obtuvieron los siguientes resultados

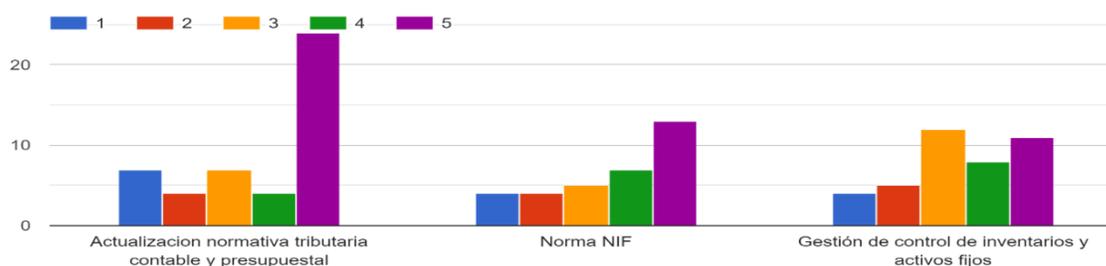
(https://docs.google.com/forms/d/1ShRKhg8tj0BRlr-YPk0YsZHlaISM_lwjHhW1FWQieNU/edit) :

- Nivel de estudios del trabajador

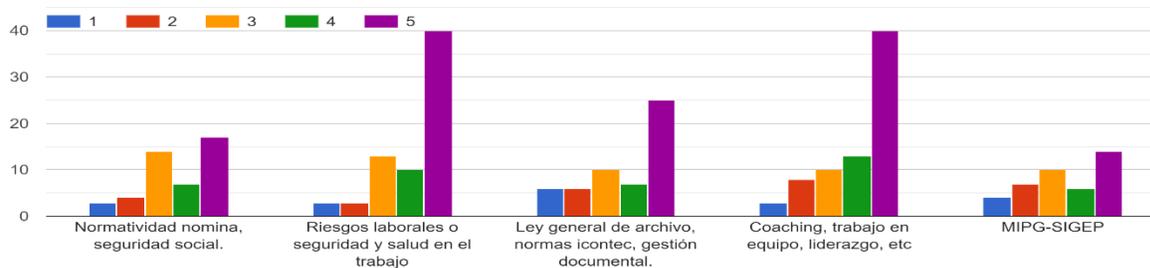


- De acuerdo con el desempeño de sus funciones, proceso al cual pertenece, identifique las necesidades que considere esenciales para fortalecer en cuanto a formación y habilidades en el trabajo que realiza

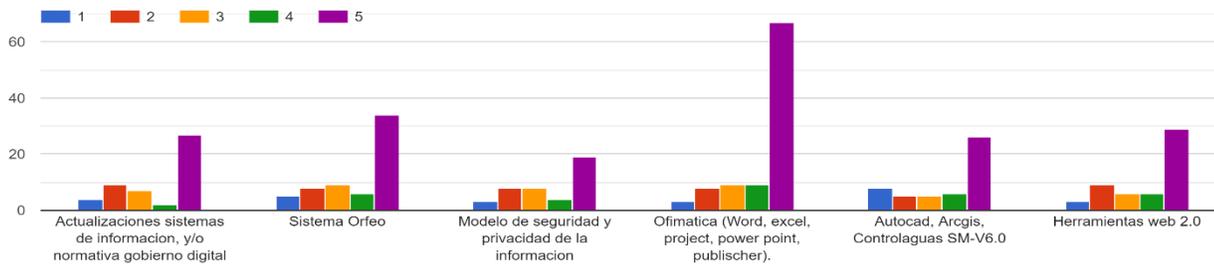
FINANCIERO



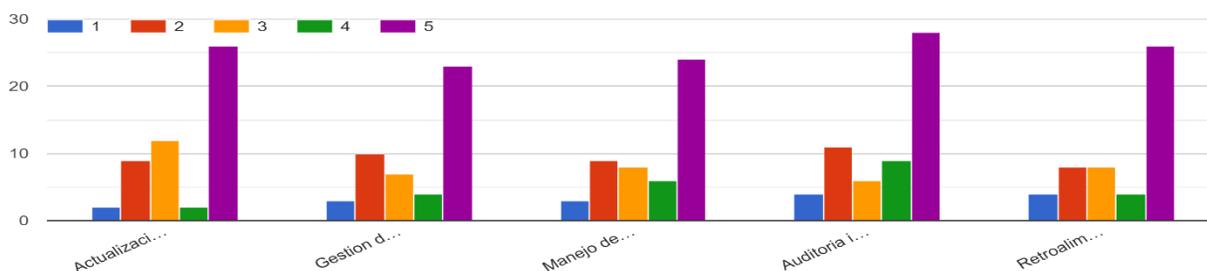
TALENTO HUMANO



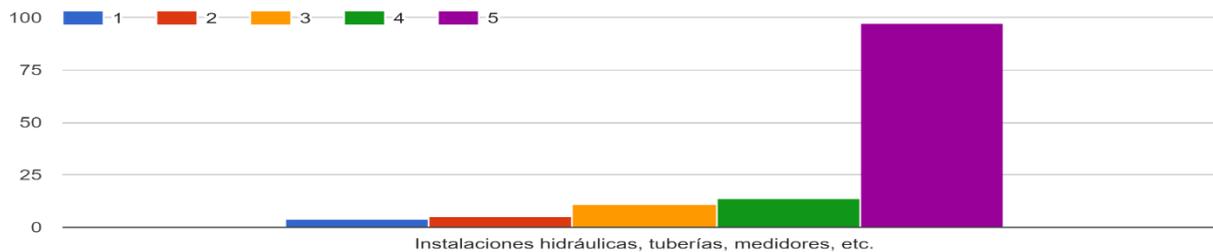
SISTEMAS (Software, ofimática)



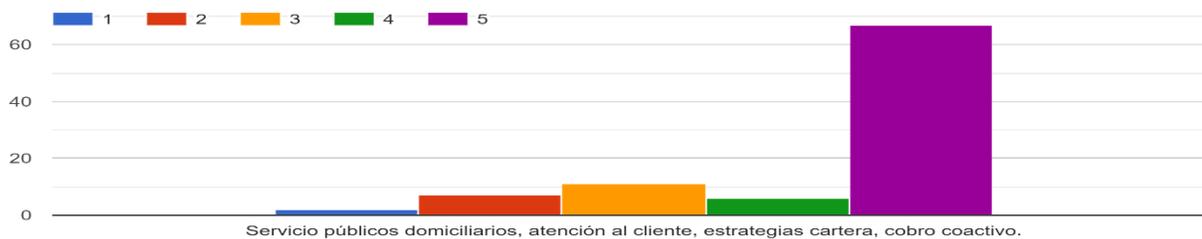
SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD MECI



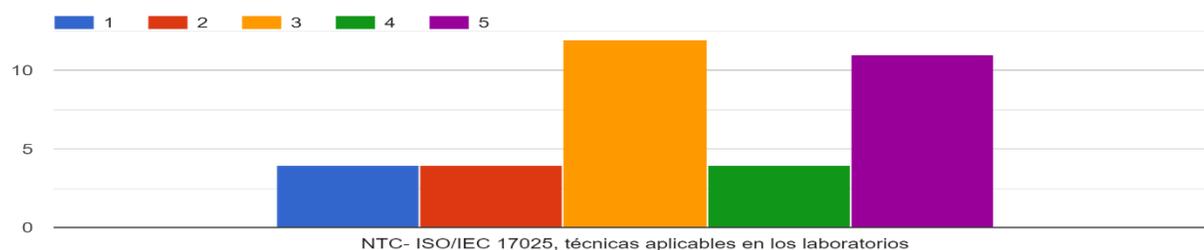
TÉCNICO (Acueducto, Alcantarillado)



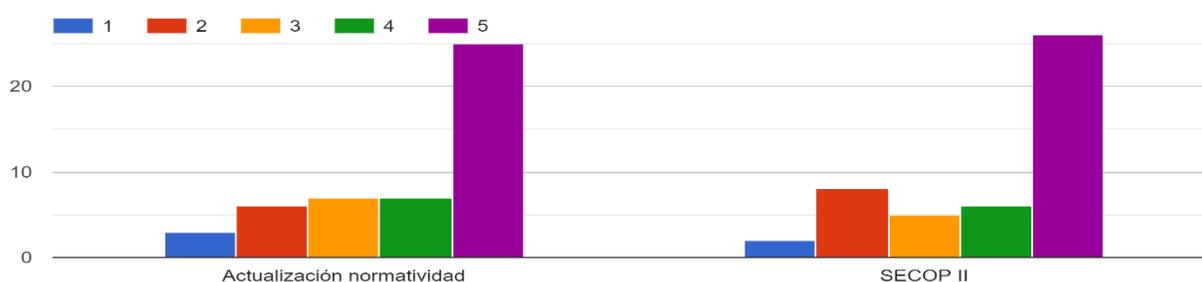
COMERCIAL



LABORATORIOS



CONTRATACIÓN



La anterior encuesta permite determinar frente a los procesos que se manejan en la empresa de acueducto y alcantarillado las necesidades que tienen los servidores públicos frente a la función que desempeñan en la Empresa y así mismo trabajar en la construcción y formulación del plan institucional de capacitación el cual tiene como objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, buscando propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, para posibilitar el desarrollo profesional de los funcionarios de la Empresa, el mejoramiento en la prestación del servicio y el logro de los objetivos de esta, guiados por la ley 1064 de 2006 la cual dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Luego de realizar el trabajo de campo se analiza el diagnóstico realizando un análisis documental del plan de capacitaciones para la vigencia 2023 y las necesidades plasmadas por los servidores en la encuesta aplicada, en las cuales se determinan unas necesidades dependiendo del proceso para priorizarlas en el cronograma para el año en vigencia y así mismo realizar la respectiva evaluación y seguimiento determinado por el procedimiento 160-GTH-PR-03.

Para el plan de capacitaciones 2024 se tiene un monto aprobado por valor de \$ 80.000.000 para capacitación con rubro presupuestal número 2.1.2.02.02.009 y así mismo se formula el cronograma anual con – Formato 160-GTH-FR 42, para su respectiva aprobación por la gerencia administrativa.

CONCLUSIÓN FINAL

Durante el transcurso de las actividades, se hace evidente que la entidad ha debido avanzar con precaución debido a decisiones administrativas que han desacelerado el proceso. Esta situación se atribuye en gran medida a la necesidad de ajustarse al nuevo presupuesto tras el cambio de gobierno, junto con las complicaciones inherentes a dicho cambio. Por otro lado, resulta claro que la empresa de acueducto y alcantarillado prioriza el bienestar y la satisfacción de sus empleados, esta se fundamenta en el reconocimiento de que la estructuración del trabajo debe responder, en primer lugar, a las necesidades expresadas por los empleados a través de diagnósticos realizados mediante encuestas.

Además, se procura cumplir con la metodología establecida por la entidad a lo largo del tiempo, es innegable que se requieren ajustes para adaptarse a la constante transformación a la que está sujeta la administración pública y sus procesos por tal

motivo también hacen partes del diseño del plan de bienestar e incentivos los sindicatos por medio del comité de bienestar e incentivos que está compuesto por tres representantes administrativos y tres representantes de los sindicatos de la E.A.A.V. E.S.P. los cuales tienen la potestad de realizar modificaciones a las propuestas que se presenten y la obligación de realizar vigilancia y gestión para el cumplimiento de lo pactado.

Se analiza que en este último mes se avanzó de forma positiva en el diseño del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024, se espera realizar las correcciones pertinentes que surgieron como resultado a la primera reunión del comité de bienestar las cuales fueron las siguientes:

- a) Incluir dos subprogramas que no se tenían incluidos en el plan de bienestar el primero de ellos es el fondo rotatorio de vivienda el cual está estipulado por convención por los sindicatos y el subprograma de capacitación empresarial el cual cuenta con un monto de \$80.000.000.
- b) Como decisión del comité se habilita la participación de los empleos públicos en las actividades del programa como lo son ayuda educativa, salud no pos y plan vacacional por lo que se ajustaron los requisitos para permitir el acceso a este beneficio.
- c) Se aumento el presupuesto de salud no pos como resultado a un reajuste en el presupuesto suprimiendo unas actividades como decisión del comité de bienestar por lo cual este beneficio quedo con un monto de \$521.260.

- d) Se hizo un ajuste en los presupuestos de las siguientes actividades: actividad de recreación y deporte la cual quedo con un rubro de **\$10.000.000**, novena de aguinaldos con **\$29.597.624** y celebración de fin de año **\$28.383.245**.
- e) El presupuesto general para el programa de bienestar e incentivos vigencia 2024 quedo con un rubro de **\$1.740.593.400**.

para convocar una nueva reunión con el comité de bienestar y dejar finalmente aprobado el plan de bienestar, es un punto a favor en temas de tiempo que ya se esté trabajando en actividades que están dentro del programa ya que por motivos externo a el mismo no se pudo iniciar en la fecha en la cual debe hacerse que es el primer trimestre del año dejando claridad que al trabajar con un nuevo gobierno y nuevos administradores los procesos iban a paso lento mientras se hacía un diagnóstico y reconocimiento de terreno por parte de los administrativos y así mismo la oficina de presupuesto determinar qué presupuesto tenía la empresa para el programa en esta vigencia.

solo se connotan aspectos positivos porque se presencia la voluntad existente por ambas partes en priorizar y darle cumplimiento a lo estipulado dentro del plan de bienestar e incentivos y así mismo se tiene la visión de que antes de finalizar el mes de mayo se pueda cerrar y aprobar el plan de bienestar e incentivos con los ajustes que se deben realizar en temas de requisitos para el fácil accesos de todos los funcionarios y así lograr finalmente el objetivo del plan de bienestar e incentivos.

Por ultimo luego de realizar las correspondientes correcciones al programa, fue aprobado por los miembro del comité y la Gerente general de la empresa bajo resolución 205 de 2024, es importante que se realice evaluación y seguimiento para

garantizar el correcto desarrollo del programa de bienestar e incentivos para la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio.

Así mismo también se aprobó el plan institucional de capacitación 2024 por la gerente general de la Empresa bajo resolución 211 del 08 de mayo del 2024 junto con el cronograma de capacitaciones el cual ya esta en desarrollo, con la finalidad de suplir las necesidades y hallazgos dentro de la Empresa de acueducto y alcantarillado.

Anexos

NORMAS

NORMA	CONTENIDO	ACTIVIDAD RELACIONADA CON LA NORMA
Decreto 1083 de 2015	Busca sistematizar y simplificar el acceso a la normativa en materia de administración pública y gestión del talento humano en el sector público	Gestión del talento humano
Decreto 1227 de 2005	regular y establecer disposiciones relacionadas con la carrera administrativa en el sector público.	Regular la capacitación y el desarrollo
Ley 100 1993 ART 51-86	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral	Auxilio funerario
Ley 142 de 1994 ART 42	Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.	adoptar planes de incentivos, para remunerar a todos quienes prestan servicios en ellas en función del desempeño y de los resultados de utilidades y de cobertura obtenidos.
Ley 489 de 1998 ART 2-26	organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional	Estímulos a los servidores públicos por eficiencia, creatividad y merito

Decreto 1072 de 2015 (2.2.1.6.5.6)	Sector trabajo	Coordinación en actividades de promoción y prevención
Decreto 1567 de 1998 ART 18	se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Programa de bienestar social e incentivos
Ley 115 de 1994	velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo, y es responsabilidad de la Nación y de las entidades territoriales, garantizar su cubrimiento.	Plan Institucional de capacitación 2024
Ley 1064 de 2006	se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan institucional de capacitación 2024

DOCUMENTOS INSTICIONALES DE SOPORTE

- [..\Downloads\PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL - PROPUESTA .docx](#)
- [..\Downloads\160-GTH-PR-22 APLICACIÓN ENCUESTA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO V1.pdf](#)
- [informe plan de bienestar e incentivos 2023.docx](#)
- [plan estrategico talento humano eaav\plan bienestar social e incentivos\160-GTH-PR-02 BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS V5.pdf](#)
- [acueducto\2020-01-30 Plan estrategico talento humano 2021.pdf](#)
- [..\AYUDA EDUCATIVA HIJOS 2024 3.xlsx](#)
- [..\NO-POS 2024 EAAV.xlsx](#)
- [..\PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS\PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS EAAV 2024.docx](#)
- [..\DOCUMENTO PLAN DE CAPACITACIÓN 2024.docx](#)

CUADRO DE AVANCES

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	PRODUCTO
Revisión de avances que tenga la entidad y planificación con las áreas pertinentes	A la fecha se evidencio que la entidad no tenía avances en la estructuración del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2024 ya que se dependía de una decisión administrativa con ajuste a presupuesto	Se sugirió por medio de la gerencia empezar con el diagnostico para determinar que actividades se deben realizar para así mismo ajustar el presupuesto, después de la reunión con el comité de bienestar
Realizar un diagnóstico por medio de encuestas y análisis que permita evidenciar el estado de la Entidad en clima laboral y presupuesto	Se ajustaron los procesos y se realizó encuesta de satisfacción al cliente interno con formato 160-GTH-FR-41	206 servidores respondieron la encuesta y se procedió a realizar el análisis del cual se pudo determinar que se deben realizar actividades de habilidades blandas para mejorar el clima laboral

Se realiza la encuesta diagnóstico de bienestar e incentivos 2024	Se digitalizo la encuesta en la aplicación Google forms con formato 160-GTH-FR-08	al día se tiene como resultado que 174 servidores han diligenciado la encuesta se espera esta semana cumplir con el cuórum respectivo para realizar el análisis y proceder a citar a reunión del comité de bienestar e incentivos para realizar ajustes y empezar a implementarlo
---	---	---

OBEJETIVOS	ACTIVIDADES	PRODUCTOS
Análisis del diagnóstico y posibles alternativas de solución	Una vez realizada la encuesta y su respectivo análisis se procede a realizar una comparación de las necesidades de los trabajadores con el plan estipulado la para vigencia pasada	Se tiene como resultado de esta actividad realizar un ajuste en las actividades y rediseñar el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024 respetando las actividades que ya se tenían por convención por parte de los sindicatos e incluyendo unas actividades que no estaban en el plan del año pasado.
Poner en marcha el plan de bienestar e incentivos, con la finalidad de empezar a brindar	Se realizo una reunión con el comité laboral el cual va de la mano en la toma de decisiones frente al presupuesto que se	Como conclusión de esta reunión se dispone la gerencia administrativa a enviar circulares donde se informa que se empieza la

beneficios a los trabajadores	maneja para cumplir con las actividades plasmadas en el plan de bienestar e incentivos dando vía a dos de los subprogramas más importantes pertenecientes al plan de bienestar e incentivos 2024	recepción de documentos para hacer uso de el programa “SALUD NO POS” y el programa “AYUDA EDUCATIVA PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES”
Revisión del cumplimiento de requisitos para acceder a los beneficios habilitados	Desde el día 10 de abril hasta el día 30 de abril se informó en la circular que se recepcionaban en la gerencia administrativa los documentos que hacen parte de los requisitos para acceder al beneficio de ayuda educativa y los documentos para acceder al beneficio SALUD NO POS se reseccionan en el transcurso del año en vigencia	Finalizada la recepción de documentos y atendiendo al llamado por parte de los servidores de hacer llegar los documentos correspondientes se tiene un total de 302 hijos de funcionarios que serán favorecidos por el beneficio de ayuda educativa entre educación básica, técnicos/tecnólogos y universitarios
Reunión del comité de bienestar para aprobación y ajustes del plan de bienestar e incentivos	El día dos de mayo se realizó la reunión con el comité de bienestar el cual esta precedido por representantes de los dos sindicatos pertenecientes a la EAAV y representantes administrativos de la misma para revisar, aprobar y/o ajustar el plan de bienestar e incentivos.	Finalizada la reunión se realiza un ajuste a requerimientos dentro de los subprogramas y se reajusta el presupuesto debido a la crisis económica que atraviesa la empresa en el momento, por otro lado, también se aprueban las actividades dejando claridad que tanto los trabajadores oficiales como los empleados de libre nombramiento y remoción pueden acceder a las actividades y beneficios estipulados dentro del programa

PRESUPUESTO APROBADO

PROGRAMA Y/O ACTIVIDAD	VALOR PRESUPUESTADO
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO DE LA EAAV	
DIA DE LA MUJER Y EL HOMBRE	
DIA DEL TRABAJO	
INCENTIVOS	\$11.590.997
DIA DEL NIÑO	\$37.754.141
CULTURA, DANZAS Y CONJUNTO MUSICAL	
PROGRAMA RECREACIÓN Y DEPORTE	\$10.000.000
CELEBRACION DE FIN DE AÑO	\$28.383.245
NOVENAS DE AGUINALDO	\$29.597.624
CAPACITACION EMPRESARIAL	\$80.000.000
CONVENCIONAL	
FIN DE AÑO ARTICULO 13 LAUDO ARBITRAL 2004	\$20.471.064
EDUCACION TRABAJADORES OFICIALES	\$144.205.740
PLAN VACACIONAL	\$514.631.336
EDUCACION HIJOS FUNCIONARIOS	\$597.347.990
SEGURO FUNERARIO	\$53.936.871
SALUD NO POS	\$212.674.392
FONDO ROTATORIO ESPECIAL DE VIVIENDA	
TOTAL	1.740.593.400

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN APROBADO



**RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL NÚMERO -----
POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE BIENESTAR
SOCIAL DE LA EAAV-ESP PARA LA VIGENCIA 2024**

20502 MAY 2024

La Gerente general de la empresa de acueducto y alcantarillado de Villavicencio E.S.P, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias y en ejercicio de la facultad nominadora contemplada en artículo 22 del decreto 219 de 2004 y:

CONSIDERANDO:

Que el decreto Ley 1567/98, regula el sistema de estímulos para los empleados del estado, definiendo en su artículo 20, el bienestar social 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

Que mediante resolución de gerencia N° 204 02 de mayo de 2024 se integró el comité de bienestar social de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio ESP, con los sindicatos SINTRAEMSDDES y SINTRASERPUCOL.

Que en reunión del comité de bienestar social de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio de fecha 02 de mayo 2024 mediante acta número 01, se aprobó el programa de bienestar social para la vigencia 2024.

Que los programas de bienestar deberán orientarse a promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas, deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales, así como del área de calidad de vida laboral.

Que, atendiendo las disposiciones de las convenciones colectivas de trabajo vigentes, el presente plan de bienestar obedeció a las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, para lo cual se realizó un diagnóstico participativo el cual se ve reflejado en las actividades de bienestar que se van a desarrollar.

Que se hace necesario adoptar el programa de bienestar social para los trabajadores de la EAAV-ESP aprobado por el comité de bienestar social el día 02 de mayo de 2024 mediante acta número 01 el cual está integrado por la Gerente General en calidad de presidente, el Secretario General, la Gerente Financiera, el Gerente de Planeación, el Jefe de Asuntos Jurídicos y Contratación y el Gerente Administrativo en calidad de secretario del comité por parte de la administración, tres (3) representantes del sindicato de trabajadores sintraemsdes y tres (3) representantes del sindicato sintraserpucol, para la vigencia 2024.



En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Aprobar el programa de bienestar social de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio EAAV ESP para la vigencia 2024 en cumplimiento de lo estipulado en las normas legales, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083/2015, Ley 100 de 1993, demás normas complementarias, Compilación convencional 2016, Acta de negociación final 2020 Y Acta de negociación final 2023 con sintraemsdes, así como la convención colectiva suscrita con sintraserpucol 2020-2021 y convención 2024-2025.

ARTICULO SEGUNDO: El presente programa de bienestar social tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

ARTICULO TERCERO: Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los proyectos establecidos en el programa y actividades de bienestar social aprobados por el comité de bienestar social, con un presupuesto de: **MIL SETECIENTOS CUARENTA MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE (\$1.740.593.400).**

ARTICULO CUARTO: El programa de bienestar social contempla las siguientes actividades y beneficia a los servidores públicos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio y a sus familias distribuidos de la siguiente forma:

PROGRAMA Y/O ACTIVIDAD	VALOR PRESUPUESTADO
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO DE LA EAAV	
DIA DE LA MUJER Y EL HOMBRE	
DIA DEL TRABAJO	
INCENTIVOS	\$11.590.997
DIA DEL NIÑO	\$37.754.141
CULTURA, DANZAS Y CONJUNTO MUSICAL	
PROGRAMA RECREACIÓN Y DEPORTE	\$10.000.000
CELEBRACION DE FIN DE AÑO	\$28.383.245
NOVENAS DE AGUINALDO	\$29.597.624
CAPACITACION EMPRESARIAL	\$80.000.000





CONVENCIONAL	
FIN DE AÑO ARTICULO 13 LAUDO ARBITRAL 2004	\$20.471.064
EDUCACION TRABAJADORES OFICIALES	\$144.205.740
PLAN VACACIONAL	\$514.631.336
EDUCACION HIJOS FUNCIONARIOS	\$597.347.990
SEGURO FUNERARIO	\$53.936.871
SALUD NO POS	\$212.674.392
FONDO ROTATORIO ESPECIAL DE VIVIENDA	
TOTAL	\$1.740.593.400

ARTICULO QUINTO: la presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga la Resolución número 220 del 15 de marzo de 2023 o cualquier otra que le sea contraria.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

02 MAY 2024

Dada en Villavicencio, a los _____

[Handwritten Signature]
AURA CRISTINA FLOREZ MEDINA
 Gerente General

Proyectó:	Juan Guillermo Arciniegas Galindo	Gerente Administrativo	
Revisó:	Didier González Guzmán	Asesor de Despacho	
Revisó:	John Alexander Fonseca Benito	Jefe Oficina Asuntos Jurídicos y Contratación	<i>[Signature]</i>
Vo.Bo.	Juan Carlos Guasca Acosta	Secretario General	<i>[Signature]</i>





RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL NÚMERO 211
(08 MAY 2024)
POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA
EAAV-ESP PARA LA VIGENCIA 2024

La Gerente General de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio E.S.P,
en uso de sus atribuciones estatutarias, en ejercicio de la facultad contemplada en la
letra b del artículo 22 del decreto municipal 219 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política de Colombia en el artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento, de igual manera, en su artículo 54 señala de manera expresa "*Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran*".

Que, la ley 909 de 2004 señala en su artículo 15 que las unidades de personal o a quien hagan sus veces, les corresponde acorde con sus funciones: "*e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación*"; de igual manera en el artículo 36, número 2, se dispuso que, "*[c]entro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.*"

Que, el decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.9.1 dispone que los planes de capacitación deben obedecer a todas las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.

Que, la Convención Colectiva del Trabajo suscrita entre la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio y los sindicatos SINTRAEMSDDES y SINTRASERPUCOL dispone que la Empresa "capacitará a sus trabajadores en todas las áreas directa o indirectamente relacionadas con la prestación del servicio".

Que, para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación se cuenta con un monto aprobado por valor de \$ 80.000.000 COP, del rubro presupuestal número 2.1.2.02.02.009.

Que, el Plan Institucional de Capacitación se dirige a los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa.

Por lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1° Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio ESP, el cual se encuentra anexo y hace parte integral de la presente Resolución.





ARTÍCULO 2° El Plan Institucional de Capacitación será asumido y cumplido de manera consiente y responsable por todos los servidores públicos de la empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio ESP, en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de las actividades programadas en ello.

ARTÍCULO 3°. La Gerencia Administrativa deberá acompañar y apoyar las diferentes actividades tendientes a dar cumplimiento a la programación de actividades anuales.

ARTÍCULO 4° Ordenar a la Gerencia Administrativa la Socialización de la presente resolución en el correo institucional de la empresa de acueducto y alcantarillado de Villavicencio ESP.

ARTÍCULO 5° La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

08 MAY 2024

Dado en Villavicencio, a los

AURA CRISTINA FLÓREZ MEDINA
Gerente General

Proyectó:	Juan Guillermo Arciniegas Galindo	Gerente Administrativo	
Revisó:	Didier González Guzmán	Asesor de Despacho	
Revisó:	John Alexander Fonseca Benito	Jefe Oficina Asuntos Jurídicos y Contratación	
Vo.Bo.	Juan Carlos Guasca Acosta	Secretario General	





PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

eadav

Sede principal: Calle 39 Carrera 20 B/ Jordán Paraíso
Villavicencio - Meta
Línea de atención al usuario: +57 (8) 681 8080

www.eadav.gov.co



SC7410-1



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. OBJETIVOS	5
4. MARCO NORMATIVO	6
5. ANTECEDENTES	7
6. METODOLOGIA APLICADA	8
7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	9
7.1 PROGRAMA DE CAPACITACION	9
7.1.2 Ayuda educativa para los(as) hijos(as) de los funcionarios de la Empresa	10
7.1.3 Educación formal para trabajadores oficiales	14
7.1.4 CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y EDUCACIÓN FORMAL PARA EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.	15
7.2 PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA, DEPORTES Y VACACIONES	17
7.3 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL E INTEGRAL	21
7.4 Seguro funerario – (convenciones laborales vigentes)	22
7.5 Plan de incentivos	23
7.6 CELEBRACIONES ESPECIALES	25
7.7 RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN	25
7.8 VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	26
MIEMBROS DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E.A.A.V.E.S.P. VIGENCIA AÑO 2024 .	27



1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la situación del país y los continuos cambios que se han presentado en las entidades públicas las cuales necesitan responder a las necesidades y contenidos específicos complejos, es necesario que éstas estén preparadas para afrontar los entornos y adaptarse de manera eficiente y eficaz con el fin de cumplir las exigencias de un mundo cambiante. La administración pública ha traído cambios significativos que la han llevado a asumir los retos de nuevas etapas de constante evolución en las herramientas y modalidades de trabajo.

El Bienestar Social de la EAAV-ESP tiene como objetivo implementar programas, campañas y actividades que contribuyan a la calidad de vida del servidor generando un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todo el equipo de trabajo que la conforman, apuntando a su bienestar y al de su núcleo familiar. Para ello se debe elaborar un programa que diseñe, estructure, reglamente y ejecute recursos humanos y económicos con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Así mismo, se puede asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales para la identificación y satisfacción de las necesidades en cumplimiento de la normatividad legal vigente, los derechos legales y convencionales vigentes, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la empresa y a fomentar el desarrollo integral de cada cola.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública el cual compila la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en sus Artículos del 2.2.10.1. al 2.2.10.17. establece, entre otros: *Programas de estímulos; *Beneficiarios; *Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales; *Recursos de los programas de bienestar; *Financiación de la educación formal; *Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar; *Programas de bienestar de calidad de vida laboral; *Planes de incentivos; *Plan de incentivos institucionales; *Otorgamiento de incentivos; *Requisitos para participar de los incentivos institucionales; *Plan de Incentivos para los equipos de trabajo; *Plan de Incentivos para los equipos de trabajo; *Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.

Por este motivo, se debe asignar recursos suficientes para su ejecución. Es importante resaltar que algunos de estos programas se han ejecutado año tras año, asignándoseles para cada vigencia recursos que se incrementaron proporcionalmente al aumento salarial establecido por el gobierno nacional y al número de trabajadores de la planta de personal. Lo que viene dándole un marco o carácter institucional, o de derechos adquiridos, reclamados hoy en día, cual sentir, de los trabajadores oficiales y demás funcionarios que se han beneficiado en vigencias anteriores.



2. JUSTIFICACIÓN

La empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio dentro del desarrollo del Plan Anual de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 pone en marcha el compromiso de sus empleados, para fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en equipo. La entidad ha venido trabajando para fortalecer el Sistema de Estímulos a través del Plan Anual de Bienestar Social Laboral y del Plan Anual de Incentivos de tal forma que se desarrollen actividades acordes con las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad y que estos tengan la oportunidad de realizar aportes significativos que favorezcan el logro de los objetivos estratégicos institucionales.





3. OBJETIVOS

a. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el bienestar social y los incentivos de los trabajadores oficiales, y los empleados públicos de la E.A.A.V.-E.S.P., y el de su núcleo familiar, contribuyendo a la satisfacción de sus necesidades en cuanto a vivienda, educación, deporte, recreación, arte, cultura, vacaciones, y salud, con el fin de propender por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, familiar y personal de nuestros funcionarios.

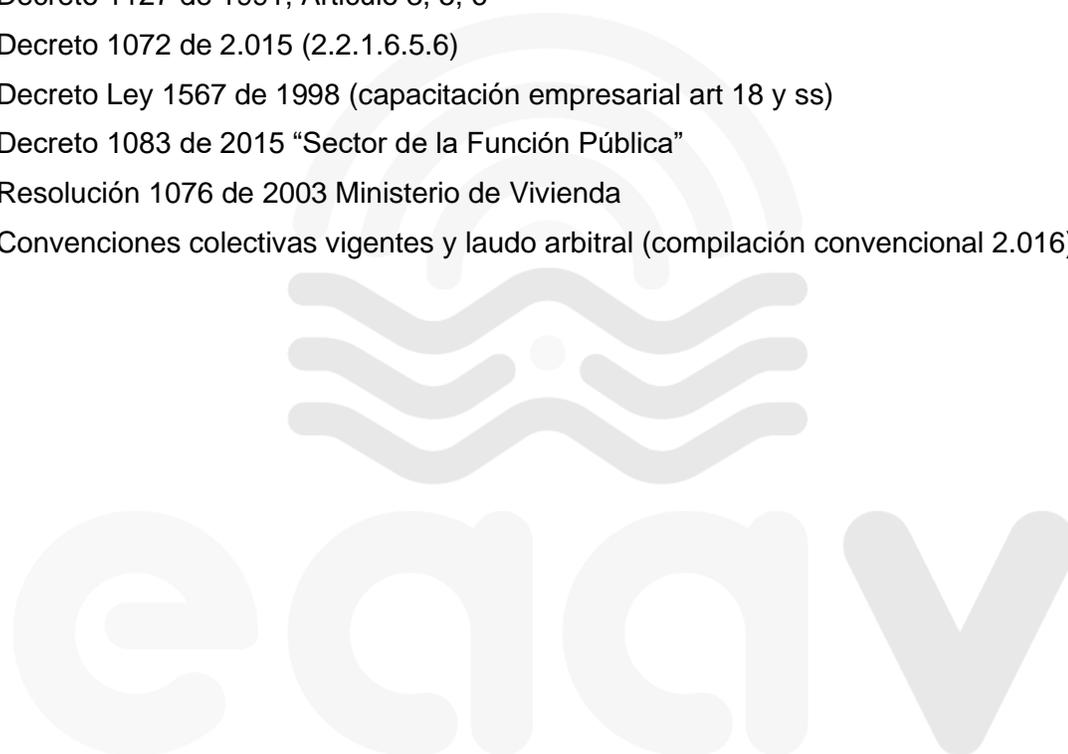
b. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Definir un marco teórico, conceptual y normativo sobre el bienestar social ajustado a la legislación colombiana y a los derechos convencionales.
- Identificar y definir los programas y subprogramas más acordes a las necesidades de bienestar del personal que labora en la E.A.A.V.-E.S.P., y de sus núcleos familiares, para la vigencia 2024.
- Aplicar las disposiciones legales relacionadas con los programas de educación formal y no formal; recreación, cultura, deporte, vacaciones y seguridad social integral. Para satisfacer las necesidades de los trabajadores dentro de la implementación del bienestar social 2024.
- Definir un programa de estímulos o incentivos para agradecer y/o motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios en algunas actividades, o campos, identificados por el personal de la EAAV ESP.



4. MARCO NORMATIVO

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Artículo 48, 49, 51, 53,54, 57.
- Ley 6 de 1945
- LEY 100 DE 1993. "Artículo 51 Y 86-Auxilio funerario.
- Ley 142 de 1994 Artículo 42. Incentivos
- Ley 489 de 1998 Artículo 2, 26
- Ley 1952 de 2019, artículo 37 #4
- Decreto 1127 de 1991, Artículo 3, 5, 6
- Decreto 1072 de 2.015 (2.2.1.6.5.6)
- Decreto Ley 1567 de 1998 (capacitación empresarial art 18 y ss)
- Decreto 1083 de 2015 "Sector de la Función Pública"
- Resolución 1076 de 2003 Ministerio de Vivienda
- Convenciones colectivas vigentes y laudo arbitral (compilación convencional 2.016).





5. ANTECEDENTES

En el año 2023 se adoptó el programa de bienestar social e incentivos median resolución de gerencia No. 220 del 15 de marzo de 2023 con un presupuesto de **(1.637.874.980)**.

Los servidores se beneficiaron en los siguientes aspectos según el presupuesto asignado a cada proyecto, los porcentajes ejecutados fueron:

PROGRAMA Y/O ACTIVIDAD	% EJECUTADO
EDUCACION HIJOS FUNCIONARIOS	546.621.514
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO DE LA EAAV	23.003.787
DIA DE LA MUJER Y DIA DEL HOMBRE	14.700.000
INCENTIVOS	32.741.538
DIA DEL NIÑO	34.548.079
CULTURA DANZAS Y CONJUTO MUSICAL	13.290.999
PROGRAMA RECREACIÓN Y DEPORTE	35.123.760
NOVENA DE AGUINALDOS	26.975.095
CELEBRACION DE FIN DE AÑO	54.536.625
SALUD NO POS	167.161.779
CONVENCIONAL	
FIN DE AÑO ARTICULO 13 LAUDO ARBITRAL 2004	18.732.672
EDUCACION TRABAJADORES OFICIALES	131.959.865
PLAN VACACIONAL	470.929.114
SEGURO FUNERARIO	49.356.580
TOTAL	1.637.874.980



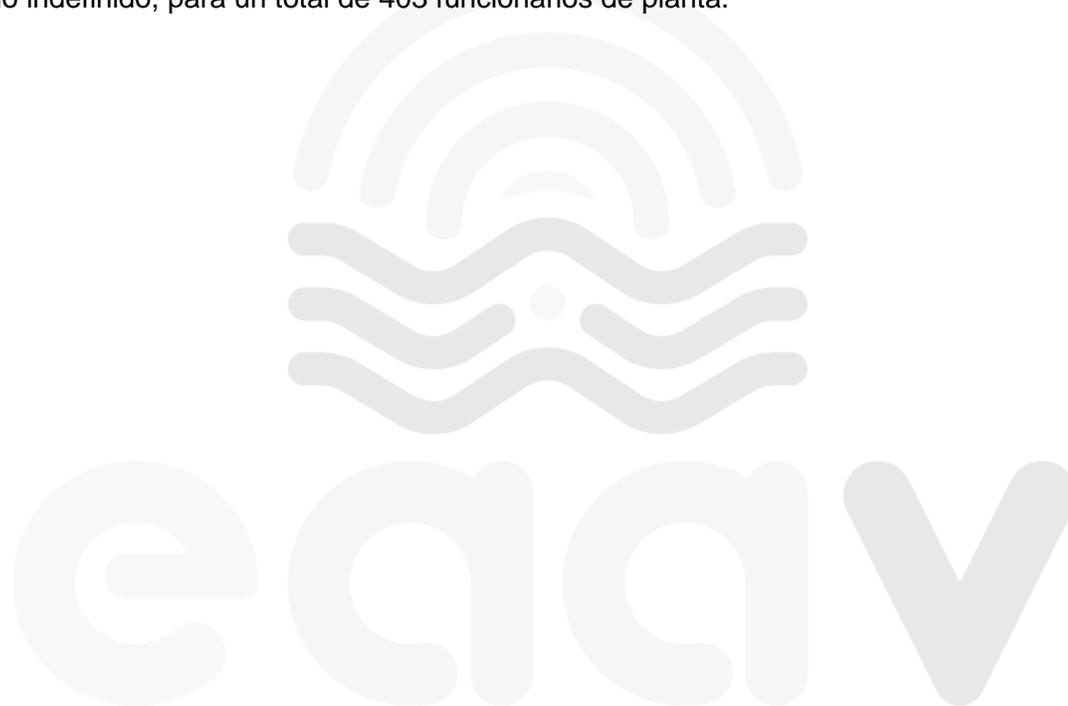
6. METODOLOGIA APLICADA

a. Fuentes de información consultadas

Para la recopilación de información la Empresa tiene establecido el diligenciamiento del formato 160-GTH-FR-08 Encuesta diagnóstico Bienestar Social y el formato 160-GTH-FR-41 encuesta de satisfacción al cliente interno, las cuales se realizan a los funcionarios de la Empresa, con el fin de consolidar las necesidades, gustos y expectativas para el programa de Bienestar Social y

Base de datos de la planta del personal

En cuanto al número de funcionarios que se encuentran vinculados en esta vigencia, a 1 de abril del 2024 la empresa cuenta con 32 empleados públicos y 371 trabajadores oficiales a término indefinido, para un total de 403 funcionarios de planta.





7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Con el firme propósito de ampliar la cobertura del proceso de gestión del talento humano y mejorar el clima organizacional, la E.A.A.V-E.S.P. planeará y desarrollará actividades de bienestar social, dentro de tres grandes programas que a continuación se reglamentarán, que tienen orientación familiar, artística, cultural, vacacional, recreativa, deportiva, seguridad y de salud.

Los programas que conforman el programa de bienestar social serán adoptados de forma obligatoria por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio E.S.P después que se han aprobados por el comité de bienestar social y expedido el acto Administrativo correspondiente.

La ejecución presupuestal estará bajo la estricta vigilancia de la gerencia financiera.

La proyección de las actividades estará a cargo de los miembros del comité de bienestar social, los cuales elaborarán un documento que especifique cada una de las actividades a realizar durante la presente vigencia fiscal.

7.1 PROGRAMA DE CAPACITACION

MARCO TEORICO

El desarrollo de procesos educativos en los individuos produce cambios emocionales e intelectuales que fortalecen los valores y el desarrollo de la personalidad, los cuales repercuten en el bienestar social, estimula la integración laboral y optimizan la convivencia familiar.

La capacitación como un conjunto de procesos organizados formales e informales, prolongan y complementan la educación inicial a través de los cuales las personas adquieren conocimientos, desarrolla actitudes, habilidades y destrezas, y fortalecen el libre desarrollo de la personalidad.

La educación formal es aquella donde el funcionario adquiere un nivel educativo, básico, medio, bachiller, técnico, tecnológico o superior, así como de postgrados.

Con la implementación de un programa de capacitaciones que responda a los requerimientos legales como los establecidos en el Decreto Ley 1083 de 2015, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0330 de 2017, NTC ISO 9001:2015, entre otras, y el apoyo a la educación formal y no formal, se busca estructurar una planta de personal idónea, competente y capaz de resolver inconvenientes presentados en el entorno laboral y social, de tal forma que el desempeño laboral mejore continuamente.



La educación es un derecho de los funcionarios y se constituye en un deber cuando es patrocinada y permitida por la entidad y los estatutos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio E.S.P., además de condicionar el cumplimiento del objeto debiendo entre otros darse con eficiencia, eficacia y responsabilidad. El gerente cuenta con la facultad de ejecutar y realizar todos los actos necesarios para que, dentro de las normas legales, se cumpla con el objeto y con las condiciones enunciadas.

Se incluye en esta modalidad la formación básica primaria, básica secundaria, bachillerato, técnica, tecnológica, y de nivel superior en pregrado y postgrado, buscando el cumplimiento de la misión institucional, la prestación de un mejor servicio al cliente y el desarrollo personal y profesional del servidor público. Teniendo en cuenta lo previsto en el Art. 39 del Decreto 1567/98.

7.1.2 Ayuda educativa para los(as) hijos(as) de los funcionarios de la Empresa

De acuerdo a lo establecido por la función pública: Es importante destacar que los beneficios económicos que la administración determine para programas de educación o de bienestar social en general, que tiene como destinatarios finales a los funcionarios y su núcleo familiar, no tienen la categoría de los auxilios prohibidos expresamente por el artículo 355 de la constitución política, además tales auxilios económicos se deberán encontrar previstos dentro de los programas de bienestar social establecidos por esta entidad y ésta tendrá que contar con las disponibilidades presupuestales correspondientes para su realización.

El presupuesto asignado del bienestar social para la ejecución de este programa se distribuirá de forma equitativa, según el análisis de gastos de los padres de familia, para ayudar a sufragarlos, atendiendo a las solicitudes de los funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos en este Programa.

Este beneficio se aplicará a los hijos e hijas de los(as) funcionarios(as) que soliciten la ayuda educativa, que cumplan requisitos y se encuentren clasificados en uno de los siguientes dos grandes niveles (grupos):

- Primer grupo: Educación superior comprende pregrado universitario, y posgrado universitario.
- El segundo grupo: comprende preescolar, primaria, básica, secundaria, técnica y tecnológica.

7.1.2.1 Reglamentación

Para incluir en el programa de educación a los hijos de los funcionarios que cursen programas de educación formal, deben cumplir las siguientes condiciones:

- a) La ayuda educativa se reconocerá a máximo dos (2) hijos (consanguíneos y/o adoptivos) que dependan económicamente del funcionario(a), hasta los 25 años (cumplida esta edad no tendrá derecho al beneficio), que se encuentren estudiando. La ayuda comprende: preescolar hasta 3 años; básica primaria hasta 5 años, básica secundaria y bachiller hasta 6 años; técnica hasta 2 años; y tecnológica hasta 3 años; del segundo grupo.



- b) Para el primer grupo, conformado por las modalidades pregrado y posgrado universitarios hasta 25 años, siempre y cuando dependan del funcionario. La ayuda económica se reconocerá hasta por cinco (5) años a los(as) hijos(as) estudiantes de pregrado en cualquier carrera profesional universitaria debidamente aprobada, a excepción de Medicina, a quienes se les reconocerá hasta por seis (6) años debido a que se les incrementa un año de formación de internado.
- c) El reconocimiento y pago de esta ayuda se hará una sola vez al año, si el funcionario y sus hijos cumplen con los requisitos exigidos. Se pagará en efectivo en la primera o segunda quincena del mes, junto con el sueldo respectivo del Servidor Público.
- d) Si se presenta el caso que tanto el padre como la madre del estudiante beneficiario laboren en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio E.S.P, solo uno podrá reclamar el derecho a esta ayuda y se le dará el beneficio al trabajador que tenga la custodia de los hijos en caso de que esta no sea conjunta.
- e) Por cada funcionario que resulte beneficiado de la ayuda educativa para sus hijos(as) se abrirá una carpeta de seguimiento.
- f) Los beneficiados con la ayuda educativa de la vigencia anterior deben hacer llegar a la gerencia administrativa certificación original de que cursó o aprobó el respectivo año o semestre para el cual se le otorgó la ayuda si se clasifica dentro del segundo grupo (preescolar, primaria, básica, secundaria, técnica y tecnológica) en caso de que la institución educativa no emita este tipo de certificados debe acreditar las notas u otro documento que soporte la aprobación del respectivo periodo. Para los clasificados en el primer grupo (Educación superior que comprende pregrado universitario, y posgrado universitario.) se abrirá una carpeta individual por estudiante y se le otorgará el auxilio únicamente durante los años que dure el programa respectivo (EJ: Si es pregrado y el programa académico comprende 10 semestres el auxilio será solo por 5 años, para medicina 6 años) para lo cual allegará la certificación original de estudio actualizada de la respectiva anualidad indistintamente del nivel que se encuentre cursando.
- g) El comité establecerá una fecha de recepción de documentación, estos deben radicarse en la Gerencia Administrativa y quien no haga el proceso dentro las fechas establecidas, perderá el derecho al auxilio.
- h) Quien presente documentos adulterados se expondrá a una sanción por tres años consecutivos para no disfrutar del beneficio de auxilio y la respectiva investigación disciplinaria.
- i) En caso de que se aporten en el trámite del auxilio una certificación en una lengua extranjera esta debe venir con la traducción oficial.

Parágrafo 1: En ningún caso el comité de bienestar social o la E.A.A.V-E.S.P. cancelará valor alguno correspondiente a: preuniversitario, homologación, inscripción, y derechos de grado.

Parágrafo 2: En caso de cambio programa, en estudiantes clasificados en el primer grupo después de haber recibido el auxilio educativo, la empresa le otorgará el auxilio solamente por el término que le faltaba para terminar el correspondiente programa para el cual se le había aprobado inicialmente.



Parágrafo 3: Los trabajadores con hijos menores o mayores a 25 años de edad y dependan económicamente del trabajador que padezcan discapacidad permanente física o mental que les impida estudiar o laborar y sean demostradas clínicamente se les apoyará por una sola vez en el año con una ayuda económica por el mismo valor asignado al primer grupo de la ayuda educativa más la ayuda que venía recibiendo por los servicios de salud, el valor de esta ayuda saldrá de los servicios de salud, se le otorgara ayuda económica por un solo hijo siempre y cuando éste no sea beneficiario de la ayuda educativa.

7.1.2.2 Requisitos:

Para obtener los beneficios de ayudas educativas se debe presentar formato 160-GTH-FR-129 ayuda educativa dirigido al comité de bienestar debidamente firmado por el servidor de modo que permita identificar plenamente al solicitante, anexando los siguientes documentos

- a) Fotocopia del registro civil de los hijos consanguíneos o adoptivos del trabajador que aspiren a ser beneficiarios.
- b) Constancia o certificación de estudio original que se encuentra cursando o que está matriculado, según corresponda.
- c) Los beneficiarios con la ayuda educativa en la vigencia anterior deben presentar el certificado de que cursó y aprobó año o semestre inmediatamente anterior o en caso de que la institución educativa no emita este tipo de certificados debe acreditar las notas u otro documento que soporte la aprobación del respectivo periodo. (solo en caso de que la empresa durante la anterior vigencia le haya otorgado la ayuda y que corresponda al segundo grupo.)
- d) Los beneficiarios de educación del primer y segundo grupo si son mayores de 18 años no deben aparecer como afiliados cotizantes al régimen contributivo en salud.
- e) El trabajador con hijos mayores de 18 años debe diligenciar el formato de declaración juramentada, donde certifique que sus hijos dependen económicamente para adquirir el beneficio

ARTÍCULO 106. BECAS ICFES MEJOR ESTUDIANTE, ACTA # 10 de 2020 Convención Colectiva de Trabajadores Subdirectiva SINTRASERPUCOL Villavicencio –EAAV ESP. La EAAV-ESP, con el fin de incentivar el desarrollo académico y profesional, adjudicará dos (2) becas universitarias en el municipio de Villavicencio departamento del Meta; para educación superior en pregrado con el pago total de la matrícula semestral o anual respectivamente, entre los estudiantes hijos de los trabajadores de la EAAV-ESP afiliados a SINTRASERPUCOL Subdirectiva Villavicencio y que formen parte del núcleo familiar que obtengan los mejores puntajes del ICFES.

PARÁGRAFO 1: Para mantener la beca de que trata el presente artículo los estudiantes deben obtener un promedio de 4.0 en una escala de 1 a 5 o su equivalente

PARÁGRAFO 2: El Comité de Bienestar de la EAAV-ESP y SINTRASERPUCOL Subdirectiva Villavicencio reglamentará lo relacionado con este artículo en un tiempo no superior a tres meses contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

SE REGLAMENTA ASÍ:



El (La) funcionario(a) que tenga hijos(as) en el grado 11 de bachillerato y aspire a una beca para ellos(as), para estudiar una carrera universitaria profesional en la ciudad de Villavicencio, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Presentar solicitud escrita mediante carta que contenga los siguientes soportes:
- ✓ Documento expedido por el ICFES donde se pueda verificar el puntaje obtenido en las pruebas respectivas, en un total no inferior a 250.
- ✓ Constancia de estudios expedido por la Institución que acredite la calidad de estudiante del grado 11, o que cursó y aprobó el grado 11.
- ✓ Registro civil de nacimiento.
- ✓ Registro de la Inscripción y del cupo obtenido en un programa académico profesional en una Institución Universitaria, en Villavicencio.
- ✓ Una Carta, debidamente suscrita por el funcionario y el(la) hijo(a) para quien solicita la beca, donde se comprometen a que la EAAV ESP les sostenga la beca siempre que el(la) estudiante que resulte beneficiado mantenga un promedio de estudios universitarios no inferior a 4,0 en una escala de 1 a 5, o su equivalente.

De las solicitudes allegadas se escogerán los(as) dos hijos(as) que tengan mayor puntaje obtenido en las pruebas del ICFES.

En el caso que solo se presenten dos o un solo candidato a beneficiarse de esta beca, se le concederá de inmediato si cumple(n) con los requisitos anteriores.

La EAAV ESP suscribirá un compromiso con la Institución Universitaria mediante el que se compromete a pagar cada uno de los semestres de estudio durante toda la carrera mientras que el promedio académico no sea inferior a 4,0 (o su equivalente), al estudiante favorecido a través de este programa.

Si el promedio académico llega a ser inferior a 4,0 la EAAV ESP suspenderá ipso facto la ayuda, y retirará al estudiante becado del programa, por lo tanto, no volverá a girar dinero alguno a esa universidad.

El beneficiario de esta beca no podrá recibir la ayuda educativa del subprograma anterior, mientras tenga la calidad de becado.

Artículo 10. Becas universitarias hijos de trabajadores, convención colectiva de los trabajadores SINTRAEMSDDES: la empresa EAAV E.S.P. otorgará al interior del comité de relaciones laborales cinco (5) becas universitarias, en universidades a nivel regional para los hijos de los trabajadores afiliados a sintraemsdes que obtengan los mejores cinco puntajes del ICFES entre los solicitantes.

Se reglamenta así:

- ✓ Haber presentado su solicitud desde el año anterior con el fin de iniciar su carrera universitaria.
- ✓ Presentar junto a la solicitud los resultados obtenidos en la prueba ICFES.
- ✓ Para mantener la beca que trata el presente artículo los estudiantes deben tener un promedio de (4.0) en una escala de 1 a 5 o su equivalente.



7.1.3 Educación formal para trabajadores oficiales

Según las convenciones de trabajo. La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio, EAAV ESP, presupuestará, apropiará y dispondrá anualmente de un valor equivalente a cincuenta y seis (56) salarios mínimos y sesenta y cuatro (64) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para educación de los trabajadores”;

el Trabajador Oficial que se encuentre cursando estudios de pregrado o posgrado en Instituciones Universitarias en programas aprobados por el Ministerio de Educación Nacional podrá acceder al presente apoyo económico, siempre que cumpla con las siguientes condiciones: Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la EAAV ESP; y, Cumplir con la reglamentación, los requisitos y condiciones establecidos en el presente Subprograma.

7.1.3.1 requisitos

- a) Carta de solicitud dirigida al Comité de Bienestar.
- b) Cuando se trate de un programa o carrera universitaria, o de postgrado, aprobado por autoridad competente, estos deben ser en temas relacionados con funciones que puedan desempeñarse en cualquier área, dependencia o proceso de la EAAV ESP.
- c) Orden de matrícula y pensum académico.
- d) El Comité de Bienestar evaluará la solicitud, si cumple requisitos la aprobará y la remitirá a la Gerencia Financiera para que realice el pago respectivo a la Institución Educativa o Universidad que emitió la orden de matrícula. En el caso de que el funcionario demuestre que ya canceló su año o semestre de estudio, la EAAV ESP le consignará el valor aprobado por el Comité de Bienestar en la cuenta bancaria donde le consigna el salario.
- e) Los trabajadores que hayan cursado el primer semestre (o primer año) deben adjuntar certificado de notas del semestre inmediatamente anterior original o autenticado de la universidad (o Constancia donde especifique que cursó y si aprobó satisfactoriamente el respectivo semestre y/o todas las materias inscritas en su totalidad), o en caso de que sea mediante módulos debe allegar las notas respectivas que acrediten la aprobación de estos. Y la Inscripción de materias u otro documento que acredite las materias a cursar durante el siguiente semestre, en original o autenticado por la institución.
- f) Si la ayuda económica para educación formal fue aprobada, el empleado público deberá suscribir un compromiso mediante el cual autorice a la EAAV E.S.P. a descontar por nómina, a devolver en efectivo, o a que se le descuente de la liquidación en caso de que pierda la calidad de servidor público de la E.A.A.V-E.S.P, el valor correspondiente del pago realizado a la institución educativa o universitaria en el caso de que el funcionario no apruebe el semestre o el curso respectivo, o se retire de estudiar sin justificación válida. Y perderá el derecho de acceder a esta ayuda económica por cinco (5) años consecutivos.
- g) El funcionario que solicite este beneficio debe ser buen estudiante, ir nivelado en las asignaturas de cada semestre o año académico y presentar un certificado que conste que curso y aprobó.
- h) En ningún caso el Comité de Bienestar Social aprobará, o la EAAV ESP cancelará, valor alguno correspondiente a: inscripción, preuniversitario, pagos de nivelación de materias, cursos vacacionales de nivelación, cursos remediales, habilitaciones, repetición de año o de semestre académico, ni derechos de grado.



El funcionario beneficiado con la ayuda económica una vez culminados sus estudios, no tendrá derecho a elevar solicitud de ayuda económica para educación formal durante el año siguiente.

7.1.4 CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y EDUCACIÓN FORMAL PARA EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Según el Decreto 1083 de 2015: “Artículo 2.2.10.5., *La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera; para su otorgamiento el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:*

- 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
- 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.”

EDUCACION FORMAL: Estará orientada a través del presente programa única y exclusivamente a empleados públicos que reúnan los requisitos. Mientras el empleado público, beneficiado con el programa de educación, ostente la calidad de servidor de la E.A.A.V-E.S.P. y cumpla con la reglamentación, los requisitos y condiciones establecidos, y si es aprobado en reunión del comité de bienestar, la E.A.A.V-E.S.P. le garantizará la continuidad en el programa -formal o no formal- con un porcentaje de apoyo económico del valor de la matrícula y pensión, hasta cuando sea desvinculado de la E.A.A.V-E.S.P. El Comité se abroga el derecho de evaluar el perfil, funciones, pertinencia del programa académico para la EAAV ESP, calificación de servicios del año anterior del empleado público que aspire al beneficio, o al que éste goza, evaluando cada año o semestre, por separado.

El monto máximo adicional destinado para educación formal, de Empleados de libre nombramiento y remoción, será del 30% del total del rubro de capacitación empresarial.

A este programa podrán acceder los Trabajadores Oficiales que lo requieran, en caso de agotarse los recursos convencionales para su educación formal, y haya disponibilidad de éstos.

El empleado público beneficiado con la ayuda y una vez terminado el respectivo programa académico para el cual se le apoyó, no puede ser beneficiario de la ayuda educativa formal durante el año siguiente.

CAPACITACION EMPRESARIAL: Serán beneficiarios de los programas de capacitación empresarial los funcionarios, (entiéndase empleados públicos y trabajadores oficiales a término indefinido) conforme al plan anual de capacitación.



La capacitación se realizará teniendo en cuenta el PLAN ANUAL DE CAPACITACION (El cual hace parte integral del programa de bienestar social) diseñado con base en las necesidades y perfiles de las diferentes dependencias de la empresa el cual se ejecutará en las fechas previamente establecidas.

Aquellas capacitaciones particulares o individuales que no estén dentro del plan anual de capacitación y se requieran para mejorar la competencia de los funcionarios de la empresa, ésta solicitudes serán analizadas por el comité de bienestar social; así como también la financiación de la educación formal que los funcionarios soliciten y cumplan con las condiciones y requisitos establecidos en el Art. 73 del Decreto 1227 de 2005, y en la reglamentación y requisitos aquí establecidos.

7.1.4.1 Reglamentación:

Para los servidores públicos la reglamentación es la establecida en el presente programa y demás normas que regulen la materia.

- a) El funcionario que sin justa causa deje de asistir a dos (2) eventos de capacitación empresarial para los que haya sido inscrito y notificado previamente, perderá el derecho a asistir a cualquier otra actividad relacionada con el programa anual de capacitación empresarial vigente y si la E.A.A.V.-E.S.P. pagó valor alguno por los mismos, deberá reintegrar los dineros erogados por cada capacitación. El gerente administrativo realizará el respectivo control y reportará al comité de bienestar social los casos que se presenten y se descontará por nómina o de la Liquidación en caso de retiro del Servidor público.
- b) El funcionario que haya sido beneficiado con programas de capacitación empresarial deberá tener la disposición para actuar como capacitador o entrenador de quienes lo requieran, acorde con el procedimiento de capacitación de personal.
- c) Concluida la capacitación empresarial, los funcionarios deben presentar ante la Gerencia Administrativa, constancias, certificados de asistencia y/o actas de grado; así como también, un informe que puede contener las memorias o documentos de la capacitación y deberá socializar los temas en que fue capacitado, o elaborar una propuesta de mejoramiento en el área de trabajo, aplicando los conocimientos adquiridos.
- d) El empleado solo podrá con ayuda de la empresa acceder a un solo programa de educación formal, en el caso de que se encuentre adelantando otro simultáneamente.

PARÁGRAFO: El empleado beneficiado con la ayuda una vez culminados los estudios para la cual se apoyó, no tendrá derecho a elevar solicitud de ayuda durante el año siguiente.

7.1.4.2 Requisitos:

- a) Para acceder al beneficio de capacitación empresarial, educación formal y no formal, se debe dirigir una carta, de solicitud motivada y justificada, al comité de bienestar de acuerdo con su perfil y funciones desempeñadas, en temas relacionados con la Empresa, con 10 - 15 días de anticipación a la fecha a realizarse la respectiva capacitación.
- b) Para acceder al beneficio de educación Formal, en términos del Art. 2.2.10.5 del Decreto Ley 1083 de 2015, debe dirigir una carta, de solicitud motivada y justificada, al comité de bienestar o al gerente de acuerdo con su perfil y las funciones desempeñadas. Si se trata



de un programa o carrera universitaria, o de postgrado, aprobado por autoridad competente, estos deben ser en temas relacionados con la empresa. Y deberá adjuntar la respectiva orden de matrícula y pensum académico. El comité de bienestar evaluará la solicitud y aprobará total o parcial el cubrimiento de los costos y la remitirá a la Gerencia financiera para que realice el pago respectivo a la institución educativa o universidad que emitió la orden de matrícula. O en su defecto el pago se realizará al empleado cuando este haya sufragado los mismos a la institución.

- c) Para los que hayan cursado el primer semestre (o primer año) adjuntar certificado de notas del semestre inmediatamente anterior original o autenticado de la universidad (o Constancia donde especifique que cursó y aprobó satisfactoriamente el respectivo semestre y/o todas las materias inscritas en su totalidad), o en caso de que sea mediante módulos debe allegar las notas respectivas que acrediten la aprobación de los mismos. Y la Inscripción de materias u otro documento que acredite las materias a cursar durante el siguiente semestre, en original o autenticado por la institución.
- d) Si es aprobado el apoyo educativo, para acceder a él, el empleado público deberá suscribir un compromiso mediante el cual autorice a la E.A.A.V-E.S.P. a descontar por nómina, o a devolverlos en efectivo, o a que se le descuente de la liquidación en caso de que pierda la calidad de servidor público de la E.A.A.V-E.S.P, el valor correspondiente del pago realizado a la institución educativa o universitaria, dado el caso que el funcionario no apruebe el semestre o el curso respectivo, o se retire de estudiar sin justificación válida. Y perderá el derecho de esta ayuda por cinco (5) años consecutivos.
- e) En ningún caso el comité de bienestar social o la E.A.A.V-E.S.P. cancelará valor alguno correspondiente a: inscripción, preuniversitario, pagos de nivelación de materias, cursos vacacionales de nivelación, cursos remediales, habilitaciones, repetición de año o de semestre académico, derechos de grado. Por lo que el empleado público que solicite el beneficio debe ser un buen estudiante, ir nivelado en las asignaturas y ostentar un promedio de carrera no inferior a TRES CINCO (3,5).

El Comité se abroga el derecho de evaluar el perfil, funciones, calificación de servicios del año anterior del servidor público que aspire al beneficio, o al que esté goza del mismo, evaluando cada año o semestre, por separado.

7.2 PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA, DEPORTES Y VACACIONES

7.2.1. Marco Teórico

El Programa de recreación, cultura, deportes y vacaciones diseñado para la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio E.S.P, debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador propiciando el reconocimiento de sus capacidades físicas y competitivas, logrando una mayor socialización y desarrollo, procurando la satisfacción de necesidades de descanso, vacaciones, ocio, el buen uso y aprovechamiento del tiempo libre,



integración, identidad cultural y pertenencia a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su núcleo familiar y laboral.

- Art.13 LAUDO ARBITRAL; comprenderán la logística y facilidades que se ofrezcan para participar en actos dirigidos o certámenes deportivos programados por la empresa, o por las diferentes organizaciones especializadas en bienestar, o por instituciones o dependencias oficiales o privadas, donde la E.A.A.V-E.S.P. o los sindicatos quieran desarrollar estos proyectos o quieran tener participación con el objeto de mejorar las relaciones interpersonales entre los funcionarios y los demás propósitos enunciados; también a aprender a compartir, valorar el hecho de participar, disfrutar de los triunfos y aprender las lecciones que encierran las derrotas. Pero, ante todo, para descubrir las bondades y las exigencias del trabajo en equipo que conduce a crecer juntos y a lograr metas comunes.

El aspecto cultural en cualquiera de sus modalidades también tiene cabida con el proyecto o actividad cultural, danzas y conjunto musical, con el que se ofrecen múltiples oportunidades para aprender teatro, música, danza, interpretación de instrumentos, canto, y a compartir, así como a valorar el hecho de participar, disfrutar de los triunfos y mejorar a partir de la crítica.

El proyecto Plan Vacacional de Trabajadores estimula y permite la satisfacción real de las necesidades de descanso, ocio, vacaciones, buen uso y aprovechamiento del tiempo libre, identidad cultural y pertenencia, especialmente cuando se conoce el territorio nacional, así como también, el esparcimiento y la integración familiar y laboral.

7.2.2. Metodología:

Los funcionarios de la E.A.A.V-E. S. P, y sus familias, según lo dispuesto por el decreto 1567 del 1998, se beneficiarán de las políticas, planes y programas del bienestar social, para lo que la administración apoyada por el comité de bienestar social ejecutará los siguientes proyectos o actividades:

7.2.2.1 Estrategias y actividades:

- Exaltar a la mujer, servidora pública, en el día Internacional de la Mujer.
- Hacer reconocimiento al rol del hombre dentro de la sociedad en el día internacional del hombre.
- Exaltar a las servidoras públicas que cumplen funciones secretariales, en su día.
- Celebrar el día internacional del trabajo - 1º de mayo.
- Celebrar el día del niño exaltando la inocencia, creatividad, juegos y diversión, en el sano desarrollo y crecimiento.
- Generar espacios de esparcimiento y cultura a través de la danza, conjunto musical y desarrollos artísticos.
- Incentivar el buen desarrollo físico a través del ejercicio, generando espacios para realizar actividades deportivas.
- Exaltar la integración social y el fortalecimiento del núcleo esencial de la relación de pareja y de la familia.



- Celebrar las novenas de aguinaldo para integrar espiritualmente al personal de la empresa.
- Celebrar la culminación de un año de labores y motivar el mejoramiento para el año siguiente.
- Reconocer el trabajo adelantado por los trabajadores oficiales. fin de año trabajador - art. 13 laudo arbitral.
- Satisfacer las necesidades de ocio, vacaciones y del buen uso del tiempo libre con "PLAN VACACIONAL DE FUNCIONARIOS".
- Como complemento, se programarán caminatas ecológicas con visita a las plantas de tratamiento y fuentes de captación con acompañamiento de los profesionales del área de gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo y de los funcionarios especializados respectivos.
- Se coordinará con acompañamiento del profesional en seguridad y salud en el trabajo, ARL, EPS, IMDER, actividades de gimnasia laboral en las instalaciones de la E.A.A.V.-E.S. P.
- Apoyar la participación de los equipos conformados para eventos deportivos competitivos o recreacionales internos, regionales o nacionales.

7.2.3. Reglamentación.

Para apoyar a los funcionarios a que participen en las actividades deportivas deben darse las siguientes condiciones:

- a) La participación de las diferentes actividades programadas por el comité de bienestar social será de carácter obligatoria para todos los funcionarios de la E.A.A.V. E.S.P., salvo en casos de fuerza mayor o incapacidad médica comprobada; la no asistencia a estas actividades será motivo de análisis por parte del Comité de Bienestar Social para tomar las medidas pertinentes.
- b) Presentar por escrito la solicitud y compromiso a participar en los diferentes proyectos de cultura, recreación, deportes, previo el cumplimiento de los requisitos o convocatorias. En los proyectos o actividades donde se establezcan edades como requisitos para participar, se deberá adjuntar copia del registro civil respectivo para demostrar edad y parentesco.
- c) Para la celebración de fin de año, el servidor público no podrá llevar acompañantes.
- d) El día de los niños asistirán los hijos de los funcionarios consanguíneos o adoptivos con edades entre cero (0) a doce (12) años, inclusive; para lo cual debe inscribirse cumpliendo con los requisitos de la convocatoria. El servidor público solicitará por escrito la inclusión de su hijo en este proyecto o actividad y adjuntará copia del registro civil respectivo para demostrar edad y parentesco en evento en que los hijos no se encuentren documentados en la base de datos de la Gerencia Administrativa.
- e) Cumplir con la reglamentación y exigencias que para cada proyecto se establezcan, durante el desarrollo de las actividades o eventos en el que participe, según la convocatoria realizada para el mismo.
- f) Para optar a los planes vacacionales debe tenerse en cuenta que el funcionario beneficiario debe ser acreedor al disfrute de tiempo de vacaciones durante la vigencia 2024. Para el personal que ya disfruto tiempo de vacaciones, también es acreedor del beneficio previa coordinación con la Gerencia Administrativa y el jefe inmediato en caso



de que haya de concederse permiso en días laborales este será descontado del tiempo de vacaciones de la siguiente vigencia o del tiempo compensatorio según corresponda, para lo cual diligenciará el formato 160-GTH-FR-71 autorización días de vacaciones y/o compensatorios.

Tendrán derecho al plan vacacional aquellos funcionarios que cumplan la vigencia en el 2024 y los empleados públicos que ingresen en la vigencia hasta el 30 de junio del 2024 vinculados a la E.A.A.V. E.S.P.,.

- g) Los trabajadores(as) que tengan derecho al plan vacacional y que se encuentren incapacitados, en licencia de maternidad o paternidad, estos deberán hacer la solicitud del beneficio y disfrutarlo cuando no se encuentren en la situación administrativa de afectación; es decir, el plan vacacional no es compatible con el tiempo de la licencia o incapacidad.
- Si es por licencia de maternidad o paternidad deberán disfrutar del plan vacacional antes o después de la licencia de maternidad sin que afecte las fechas solicitadas para el cierre del programa si no se solicita en las fechas establecidas perderá el derecho al plan vacacional, es decir que no se podrá acceder al beneficio si se encuentran en dicha licencia.
 - Para los incapacitados por enfermedad laboral o general o accidentes podrán solicitar el beneficio del plan vacacional con anticipación y una vez este activo podrá disfrutar del beneficio sin que afecte las fechas del cierre del plan vacacional, caso en el cual no será acreedor al beneficio.

7.2.4. Requisitos:

Para las prácticas culturales, recreativas y/o deportivas se requiere contar con logística, instrumentos musicales, atuendos folklóricos y uniformes deportivos, que son fundamentales para el desarrollo de los proyectos y actividades. Por lo que se hace necesario dotar de algunos, instrumentos musicales, materiales didácticos, atuendos, uniformes, implementos deportivos y otras variedades, para el ejercicio y la preparación que se requiere durante su capacitación y posterior participación.

Por lo anterior, el comité de bienestar social apoyará con instrumentos musicales, material didáctico, atuendos, implementos deportivos y otras variedades, necesarios para la capacitación y posterior participación; así como también para que se realicen los mantenimientos respectivos, el sostenimiento de los proyectos, el funcionamiento y los gastos administrativos de las actividades que se aprueben, programen y desarrollen.

A través del comité de bienestar social, la E.A.A.V-E.S.P. apoyará la participación del grupo de danzas y folklor autóctono de nuestra región, en eventos regionales y nacionales, siempre que medie invitación, de conformidad con el presupuesto asignado. El alcance de este proyecto artístico incluye a hijos de los trabajadores.

Para los hijos de los funcionarios, se suscribirán contratos con diferentes entidades que manejen, la recreación, el arte, la cultura, la música y/o el deporte en nuestra ciudad. La participación para



cada uno será en igualdad de condiciones, entre los que se inscriban de acuerdo con el presupuesto asignado por parte del comité de bienestar.

7.3 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL E INTEGRAL

7.3.1 Marco Teórico:

La salud se define como el estado completo de bienestar físico, psíquico y social. Se considera también como aquella manera de vivir autónoma, solidaria y alegremente con el trabajo.

La salud se puede perder cuando se desarrollan actividades en condiciones que pueden causar accidentes o enfermedades, y también cuando se produce fatiga e insatisfacción, o rompiendo del equilibrio mental y/o social de las personas.

7.3.2. Metodología:

En virtud del decreto 1567 del 1998, se establece que todos los funcionarios y sus familias se beneficiarán de las políticas, planes y programas del bienestar social.

7.3.3. Reglamentación:

El comité de bienestar social teniendo en cuenta que son muchos los funcionarios y sus familias que las EPS no les cubre la totalidad de los requerimientos en materia de salud, aprobará las solicitudes de apoyo económico para tratamientos, procedimientos, adquisición de elementos, y medicamentos, que no los cubre el Plan obligatorio de Salud. Beneficio que se cubrirá con el presupuesto asignado para este proyecto del bienestar social, de acuerdo con el estudio efectuado a las peticiones entregadas por los funcionarios según la convocatoria.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los casos especiales se analizarán por parte del comité de bienestar social quien determinara si hay lugar al otorgamiento de la ayuda.

Los beneficios se otorgarán entre otros a: exámenes de diagnóstico, medicamentos, apoyo terapéutico, psicológico, monturas y lentes, sillas de ruedas, muletas, plantillas y medios ortopédicos, planes de promoción y prevención, tratamiento de apoyo ortopédico, vacunas, tratamientos no reconocidos por las asociaciones médicas, tratamientos de fertilidad e infertilidad, odontología, optometría, copago y cuota moderadora, y demás servicios no cubiertos por el sistema de salud

El Comité de Bienestar Social, extenderá este beneficio a:

- Al núcleo familiar del Servidor Público. Entendiéndose que núcleo familiar lo componen esposo(a) o compañero(a) permanente e hijos hasta 25 años inclusive, si se encuentra estudiando y dependen económicamente del Servidor Público.

El comité de bienestar social recibirá y evaluará la documentación requerida para la ayuda solicitada.



En caso de que el servidor público sea soltero(a) y sin hijos los beneficios de este programa serán para el padre y la madre.

El valor para la presente vigencia por trabajador es de QUINIENTOS VEINTIUN MIL DOSCIENTOS SESENTA PESOS M/CTE (\$521.260), teniendo en cuenta el potencial de trabajadores beneficiarios en caso de que el presupuesto no sea suficiente la empresa asumirá y hará los respectivos traslados presupuestales correspondientes para atender la necesidad.

7.3.4. Requisitos

Para obtener los beneficios de ayudas en servicios de salud no POS se debe cumplir el siguiente procedimiento:

- Formato 160-GTH-FR-128 dirigido al comité de bienestar social explicando el tipo de ayuda que requiere y relacionando la documentación que adjunta
- El formato debe venir acompañado de los documentos soporte (Original) como: la fórmula del profesional de la salud o epicrisis, recibos copagos, facturas o documentos
- equivalentes en caso de corresponder al declarante de IVA con el número serial de la factura debe estar aprobada mediante resolución de la DIAN y si se trata de no declarante de IVA adjuntar la copia del RUT. El documento debe venir con el nombre del beneficiario y las facturas expedidas entre el 01-01-2024 y 20-11-2024.
- Copia del registro civil donde se evidencia el parentesco si es por primera vez.
- La ayuda se otorgará una sola vez al año por trabajador que la solicite hasta copar el monto asignado individualmente (**\$521.260**).

7.3.5 Para los hijos discapacitados se requiere la certificación de discapacidad permanente o de enfermedad terminal, expedida por la EPS a la que se encuentre afiliado.

7.3.5. Convenio En Salud

La empresa facilitará el acceso voluntario a los trabajadores a la medicina prepagada, para lo cual firmará convenios con las entidades prestadoras de servicio, generando el descuento por nómina al trabajador previa autorización del descuento.

7.3.6. Programa de Apoyo Psicosocial:

La Empresa se compromete a desarrollar actividades orientadas a garantizar la integridad física, psicosocial de sus trabajadores para evitar los riesgos que puedan afectar tanto el bienestar, la salud física, social y mental de sus trabajadores; a través del profesional de seguridad y salud en el trabajo. Así como preparar psicológicamente al trabajador que este próximo o haya alcanzado el derecho a su pensión; para el desarrollo de este fin, ejecutará un programa de pre-pensionado en cumplimiento a lo ordenado en el Decreto 36 del 09 de enero de 1998 y normas concordantes. (Acta de negociación Sintraemsdes).

7.4 Seguro funerario – (convenciones laborales vigentes)

7.4.1. Marco Teórico



Nadie está exento de una calamidad doméstica en el momento más inesperado, solo cuando esta ocurre se hace evidente las deficiencias y necesidades en que el núcleo familiar se ve abocado. Dentro de las necesidades más frecuentes están la económica, la disponibilidad de tiempo, y el acompañamiento de amigos y compañeros. El estado colombiano previendo lo anterior, reglamentó el auxilio funerario a través del decreto 3135 de 1968, decreto 1848 de 1969, decreto 50 de 1981, Ley 100 de 1993; a través de los cuales compromete a las entidades del estado, o instituciones públicas a asignar recursos para sufragar tal auxilio. Del mismo modo y como quiera que haga parte de la misión de toda organización sindical, propender por el bienestar y la seguridad de los trabajadores, en el artículo 36 de la “Convención Colectiva de Trabajo 1995 - 1996” quedó plasmado como un compromiso de la E.A.V-E.S.P. y un derecho de todo servidor público.

7.4.2. Metodología

En virtud del decreto 1567 del 1998, se establece que todos los funcionarios de planta y su núcleo familiar se beneficiarán de las políticas, planes y programas de bienestar social.

7.4.3. Reglamentación

El comité de bienestar social otorgará el auxilio funerario a todos los funcionarios a través de una entidad aseguradora y/o promotora de los servicios funerarios de amplia trayectoria y de cubrimiento nacional, que ofrezca las mayores garantías de cobertura, cubrimiento y amplitud de beneficiarios.

- En reunión del comité de bienestar se designará a la entidad aseguradora y/o promotora de los servicios funerarios, o la administración previo análisis de las garantías que ofrecen.
- El gerente Administrativo entregará la lista de los funcionarios a la entidad aseguradora y/o promotora de los servicios funerarios escogida por el comité o por la administración.
- La entidad aseguradora y/o promotora de los servicios funerarios seleccionada recogerá la documentación del afiliado y de todos sus beneficiarios a partir del mismo día en que sea seleccionada.

7.5 Plan de incentivos

7.5.1. Estrategias y Actividades:

7.5.1.1. Compensatorio día de cumpleaños:

El funcionario tendrá derecho a tomar el día de descanso remunerado por su onomástico, cuando sea en fecha no hábil lo tomará el primer día hábil siguiente informando con antelación a su jefe inmediato.

En el evento en que el funcionario no quiera disfrutar el día del cumpleaños o el primer día hábil siguiente lo tomara en un tiempo no mayor a 15 días hábiles, previa coordinación con el jefe inmediato. Se condiciona el disfrute del día compensatorio de cumpleaños a la participación obligatoria en las tardes recreativas y deportivas.



7.5.1.2. Compensatorio por uso de la bicicleta:

“Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.” (Artículo 5 ley 1811 de 2.016).

La unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo será la encargada de llevar el control y registro de los funcionarios que hacen uso de la bicicleta, de igual manera certificará ante la gerencia administrativa el cumplimiento del requisito adjuntando el formato 160-GTH-FR-111 registro ingreso bicicletas.

7.5.1.3. Compensatorio por prestar el servicio de auditor interno:

Los funcionarios que conformen el Equipo de Auditores internos de la E.A.A.V. E.S.P. y presten sus servicios para adelantar las Auditorías Internas de Calidad, serán beneficiados con un (1) día de compensatorio con el objeto de exaltar su participación y compromiso con el Sistema de Gestión de Calidad.

La Oficina de Control Interno de Gestión de la EAAV ESP allegará el listado de los funcionarios que ejercieron como auditores internos o constancia de participación en las Auditorías Internas de Calidad en la que se evidencie el cumplimiento de este requisito. (Artículo 32 y 33 Decreto 1567 de 1998).

7.5.1.4. incentivo fin de año:

El comité de bienestar entregará un incentivo a cada uno de los funcionarios en el mes de diciembre, cuyo valor será el que resulte del saldo final del presupuesto o ejecutado de los programas del bienestar social.

También, se evaluarán las actividades en temas artísticos, ecológicos, intelectuales y artesanales, que los funcionarios propongan como alternativas variadas, y que respondan a las necesidades de identidad cultural, institucional y de pertenencia con la empresa, y que genere un mejor ambiente laboral e integración con su núcleo familiar y laboral.

El comité de bienestar social realizará estas actividades para lo cual dispondrá del presupuesto global asignado para tal fin.

7.5.1.5. Media Hora adicional por Lactancia

Adicional a la hora de lactancia comprendida en el artículo 238 del CST, se concederá media hora más sin descuento en el salario por dicho concepto a todas las trabajadoras beneficiarias de la Convención Colectiva de Sintraemsdes. La hora de lactancia adicional, será coordinada con el jefe inmediato de la trabajadora.

7.5.1.6. Otros Incentivos:

El Comité de Bienestar Social podrá establecer otros incentivos relacionados con Horarios flexibles para los trabajadores oficiales, reconocimiento para el día nacional al servidor público donde se fortalezca el compromiso y sentido de pertenencia, bienestar espiritual se



desarrollará actividades con la ARL y las cajas de compensación y las EPS donde se integren programas de coaching organizacional personal, Yoga, meditación, etc. Actividades para estimular la creatividad y resaltar los valores artísticos o habilidades de los trabajadores.

7.6 CELEBRACIONES ESPECIALES

El programa de Bienestar social incluye la celebración en algunas fechas especiales para lo cual se establece un presupuesto para actividades como:

- ✓ Día del Servidor Público
- ✓ Día de Trabajo
- ✓ Día del Amor y la Amistad
- ✓ Día del Niño
- ✓ Novenas de Aguinaldos
- ✓ Celebración de Fin de año

7.7 RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN

7.7.1. Recursos Financieros:

Teniendo en cuenta las disposiciones legales anteriores el monto a aprobar para vigencia del año 2024, para desarrollar los programas del bienestar social de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio E.S.P será por un valor total de: **MIL SETECIENTOS CUARENTA MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$1.740.593.400)**, recursos que la administración se compromete a apropiar en el presupuesto para la vigencia 2024, la distribución del monto asignado para el desarrollo de los programas y actividades será de la siguiente forma:



PROGRAMA Y/O ACTIVIDAD	VALOR PRESUPUESTADO
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO DE LA EAAV	
DIA DE LA MUJER Y EL HOMBRE	
DIA DEL TRABAJO	
INCENTIVOS	\$11.590.997
DIA DEL NIÑO	\$37.754.141
CULTURA, DANZAS Y CONJUNTO MUSICAL	
PROGRAMA RECREACIÓN Y DEPORTE	\$10.000.000
CELEBRACION DE FIN DE AÑO	\$28.383.245
NOVENAS DE AGUINALDO	\$29.597.624
CAPACITACION EMPRESARIAL	\$80.000.000
CONVENCIONAL	
FIN DE AÑO ARTICULO 13 LAUDO ARBITRAL 2004	\$20.471.064
EDUCACION TRABAJADORES OFICIALES	\$144.205.740
PLAN VACACIONAL	\$514.631.336
EDUCACION HIJOS FUNCIONARIOS	\$597.347.990
SEGURO FUNERARIO	\$53.936.871
SALUD NO POS	\$212.674.392
FONDO ROTATORIO ESPECIAL DE VIVIENDA	
TOTAL	1.740.593.400

7.8 VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

El comité de bienestar social se reunirá las veces que sea necesario con el fin de evaluar el avance del programa de bienestar social, establecer nuevas metas u objetivos, o replantearlos, analizar casos y tomar los correctivos necesarios.

En cada reunión del Comité de Bienestar Social e Incentivos la Gerencia Administrativa presentará informe de ejecución y avance, y las dificultades, imprevistos, o necesidades para la correcta ejecución de este Programa.

Se firma en Villavicencio, a los _____ días del mes de _____ de 2024 por:



MIEMBROS DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E.A.A.V.E.S.P. VIGENCIA AÑO 2024

REPRESENTANTES POR PARTE DE LA EMPRESA

AURA CRISTINA FLOREZ MEDINA
Gerente General

JUAN CARLOS GUASCA ACOSTA
Secretario General

JUAN GUILLERMO ARCINIEGAS GALINDO
Gerente Administrativo

YULIMA CABRERA GIRON
Gerente Financiera

CARLOS ARTURO ARIAS FALLA
Gerente Planeación

JHON ALEXANDER FONSECA BENITO
Jefe oficina asuntos jurídicos y contratación

REPRESENTANTES POR PARTE DEL SINDICATO SINTRAEMSDES

YEIMMY MARCELA VILLA ALMEIDA

WILLIAM ALBERTO GUEVARA BAQUERO

PEDRO GIOVANNI MENESES RUIZ



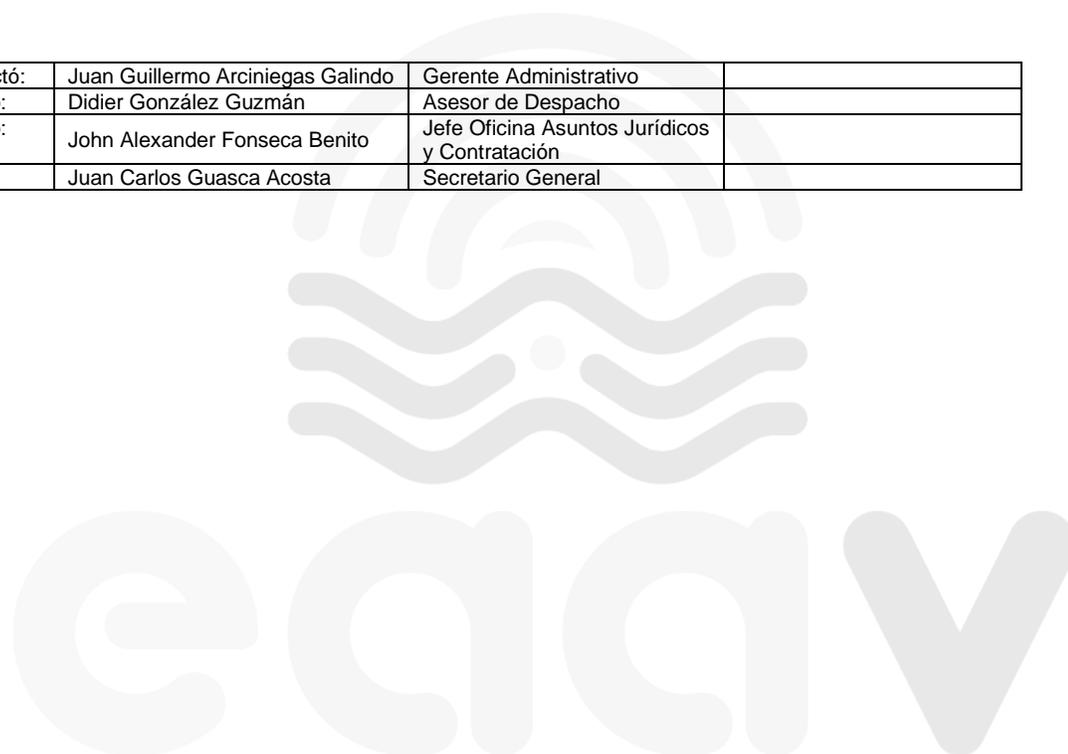
REPRESENTANTES POR PARTE DEL SINDICATO SINTRASERPUCOL

JAQUELINE GUTIERREZ

MERY ROMERO PENNA

CRISTIAN PARRADO RAMOS

Proyectó:	Juan Guillermo Arciniegas Galindo	Gerente Administrativo	
Revisó:	Didier González Guzmán	Asesor de Despacho	
Revisó:	John Alexander Fonseca Benito	Jefe Oficina Asuntos Jurídicos y Contratación	
Vo.Bo.	Juan Carlos Guasca Acosta	Secretario General	



Título: Diseño programa de bienestar e incentivos 2024 EAAV E.S.P.

Estudiante: María Camila Londoño Jurado

Nombre del asesor administrativo: José Rómulo Parrado Bravo

Nombre del asesor académico: Francisco Alberto Bautista

Programa Administración Pública Territorial -APT

Facultad de Pregrado

05 Junio 2024

INTRODUCCIÓN

- Empresa de acueducto y alcantarillado de Villavicencio (EAAV E.S.P.)
- Diseño programa de bienestar e incentivos 2024
- El diseño del programa de bienestar se hace con la finalidad de contribuir al desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la empresa
- La metodología aplicada para el diseño del programa de bienestar e incentivos fue la siguiente:
 - a) Análisis Normativo
 - b) Trabajo de Campo
 - c) Diseño
 - d) Entrega de Resultados

OBJETIVOS

Objetivo general: Diseñar el Programa de Bienestar e Incentivos en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio para la vigencia 2024, como parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, aumentar la motivación y el compromiso de los servidores públicos, y fortalecer la cultura organizacional

Objetivos específicos:

- Identificar las necesidades de los servidores por medio de un diagnóstico realizado a través de encuestas.
- Analizar las necesidades plasmadas en el proceso de diagnóstico para trazar objetivos y metas en la construcción del programa de bienestar e incentivos.
- verificar que el programa llegue a todas las áreas de la Empresa y que supla las necesidades de los servidores.
- Comprobar el presupuesto asignado para la vigencia y asignarlo a las actividades para aprobación por el comité de bienestar social.

Análisis Normativo

- Decreto 1083 2015 ART 2,2,20,3,2,1
- PETH función pública
- Decreto Ley 1567 1998
- Informe plan de bienestar EAAV 2023

Trabajo de campo

- Encuesta satisfacción al cliente interno 160-GTH-FR-41
- Encuesta diagnóstico de bienestar 160-GTH-FR-08
- Encuesta necesidades de formación 160-GTH-FR-43



Diseño

- Análisis e identificación de las necesidades plasmadas en las encuestas.
- Solicitud de presupuesto
- Reunión comité de bienestar para revisión y aprobación

Resultados

Aprobación del programa de bienestar e incentivos 2024 bajo resolución 202 del 02 de mayo de 2024

RESULTADOS DEL DESARROLLO DE LA PRACTICA ADMINISTRATIVA

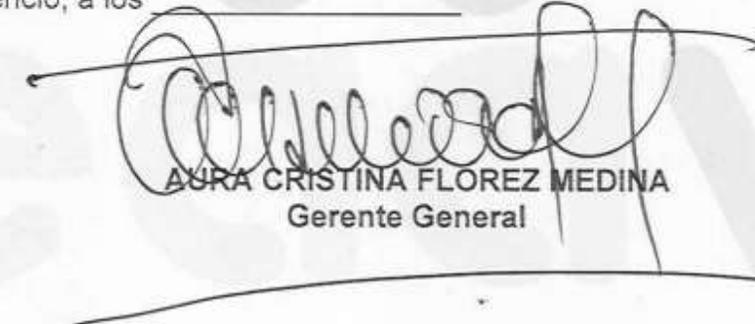
PROGRAMA Y/O ACTIVIDAD	VALOR PRESUPUESTADO
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO DE LA EAAV	
DIA DE LA MUJER Y EL HOMBRE	
DIA DEL TRABAJO	
INCENTIVOS	\$11.590.997
DIA DEL NIÑO	\$37.754.141
CULTURA, DANZAS Y CONJUNTO MUSICAL	
PROGRAMA RECREACIÓN Y DEPORTE	\$10.000.000
CELEBRACION DE FIN DE AÑO	\$28.383.245
NOVENAS DE AGUINALDO	\$29.597.624
CAPACITACION EMPRESARIAL	\$80.000.000
CONVENCIONAL	
FIN DE AÑO ARTICULO 13 LAUDO ARBITRAL 2004	\$20.471.064
EDUCACION TRABAJADORES OFICIALES	\$144.205.740
PLAN VACACIONAL	\$514.631.336
EDUCACION HIJOS FUNCIONARIOS	\$597.347.990
SEGURO FUNERARIO	\$53.936.871
SALUD NO POS	\$212.674.392
FONDO ROTATORIO ESPECIAL DE VIVIENDA	
TOTAL	1.740.593.400

ARTICULO QUINTO: la presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga la Resolución número 220 del 15 de marzo de 2023 o cualquier otra que le sea contraria.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

02 MAY 2024

Dada en Villavicencio, a los



AURA CRISTINA FLOREZ MEDINA
Gerente General

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La implementación de un plan de bienestar e incentivos a demostrado ser una estrategia efectiva para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados
- Realizar práctica administrativa es fundamental para el desarrollo profesional y la aplicación de conocimientos teóricos

Recomendaciones

- Realizar evaluación y seguimiento al programa de bienestar para garantizar el cumplimiento de actividades

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- https://docs.google.com/forms/d/1t59i6t_XjLtEoTJwZeBzxU0WKdlyJvvpdUBQnLxCs3g/edit
- https://docs.google.com/forms/d/13nBM47uqXrT9-oBZiaxzTRspGkAWxj60QqrHCdMtaUA/edit?usp=forms_home&ths=true
- https://docs.google.com/forms/d/1ShRKhg8tj0BRlr-YPk0YsZHlaISM_lwjHhW1FWQieNU/edit
- <..\Desktop\PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS\PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS EAAV 2024.docx>

Gracias por su atención.