



**RESOLUCIÓN No. 024 DE 2025**

(28 de Enero)

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CORINTO CAUCA – EMCORINTO E.S.P E.I.C.E PARA LA VIGENCIA 2025

El Gerente de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Corinto Cauca EMCORINTO E.S.P E.I.C.E, en uso de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 1, artículo 22 del Acuerdo No. 007 de 2020,

**CONSIDERANDO**

El decreto Ley 1567 de 1998, señala que es deber adoptar y desarrollar en las entidades, planes anuales de Bienestar Social en Incentivos para sus empleados.

Que el artículo 32 del decreto 2929 de 2005 determina que: "Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura,"

Que el artículo 2.2.10.1 del decreto No. 1083 de 2015, señala que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que de acuerdo a lo anterior se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos Institucionales de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo EMCORINTO E.S.P E.I.C.E, con el fin de cumplir con la normativa vigente citada y buscando elevar el nivel de vida y desempeño de los trabajadores.

Que este plan fue socializado con el personal de EMCORINTO E.S.P E.I.C.E el treintaiuno (31) de Enero de dos mil veinticinco (2025).

Que en mérito de lo expuesto,



**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos Institucionales de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Corinto Cauca - EMCORINTO E.S.P E.I.C.E para la vigencia 2025, el cual se aplicará a todos los trabajadores que se encuentren vinculados laboralmente a esta empresa.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El Plan de bienestar Social, Estímulos e Incentivos Institucionales de EMCORINTO E.S.P E.I.C.E, será ejecutado y evaluado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el apoyo de la Dirección Administrativa y Financiera y la Gerencia.

**ARTÍCULO TERCERO:** Las actividades incluidas en el Plan de bienestar Social, Estímulos e Incentivos Institucionales de EMCORINTO E.S.P E.I.C.E, deberán ser divulgadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**ARTÍCULO CUARTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deroga las anteriores que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en el Municipio de Corinto Cauca el veintiocho(28) de enero de dos mil veinticinco (2025).

HOVER ADRIÁN PRADO OTELA  
GERENTE



EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE CORINTO CAUCA  
EMCORINTO E.S.P.

NIT. 800.121.567 - 5

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

EMCORINTO E.S.P E.I.C.E

2025



## INTRODUCCIÓN

La Gerencia de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Corinto Cauca –EMCORINTO E.S.P E.I.C.E, en adelante EMCORINTO E.S.P E.I.C.E, es consciente que debe avanzar hacia la consolidación de una atención de máxima calidad hacia sus ciudadanos (integral, oportuna y eficiente). Para ello se implementarán estrategias que permitan garantizar que los servidores públicos estén motivados y sean competentes, eficientes e innovadores, no solo para ejercer adecuadamente su labor, sino también para evolucionar y desarrollar la innovación que sea requerida para mantener e incrementar su productividad y su capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos. Estamos llamados a compatibilizar eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades, meritocracia, exigencia, neutralidad y diversidad, características paradigmáticas de las administraciones profesionales en una democracia moderna.

Uno de nuestros propósitos es enaltecer a nuestros servidores y su labor para con ello lograr transformar la política de gestión estratégica del recurso humano en la entidad, en donde la exigencia y la productividad sean parte de la cultura de lo público, donde el bienestar y los incentivos estén asociados a los resultados individuales y colectivos y con un práctico sistema de competencias laborales bajo los direccionamientos del sector Agua Potable y Saneamiento Básico.

Convencidos que el talento humano de EMCORINTO E.S.P E.I.C.E, es su activo más importante, la Gerencia a través del presente plan buscará fidelizar a sus empleados, con acciones que promuevan el mejor SER, ESTAR y HACER, de modo tal que su proceso se desarrolle bajo las premisas y valores que inspiran la cultura organizacional que queremos construir.



## OBJETIVOS

### GENERAL

Fomentar en EMCORINTO E.S.P E.I.C.E, una cultura de trabajo que respeta de manera integral los derechos de nuestros empleados, con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los empleados.

### ESPECÍFICOS

1. Generar un clima organizacional que manifieste en sus empleados la motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior y exterior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados de la Entidad.
2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de actividades experienciales y deportivas de los empleados y su grupo familiar.

## MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57. Artículo 26 de la Ley 489 de 1998 que establece:

"...El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la



reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones..."

**Decreto Ley 1567 de 1998, Título 11: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los panes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.**

Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 en el sentido que informan que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

**Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, que establece:**

"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley".

**Artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, que establece:**

..."Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías. Las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.



**Parágrafo 1º.** Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

**Parágrafo 2.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10, Artículo 2.2.10.8.**

...Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades..."

**Ley 1857 del 26 de julio de 2017,** "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".



## BENEFICIARIOS

**Estímulos e Incentivos:** Todos los empleados que posean contrato laboral que se encuentren vinculados a la planta de personal de EMCORINTO E.S.P E.I.C.E.

### Bienestar Social:

Los empleados de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y aseo de corinto Cauca, y en algunos casos su núcleo familiar.

## OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES

1. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar y conocimiento, programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de EMCORINTO E.S.P E.I.C.E.
2. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por EMCORINTO E.S.P E.I.C.E.
3. Con el registro de asistencia el empleado y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la imposibilidad de asistir, se considerará como inasistencia injustificada, la cual generará una sanción económica en la que se autoriza el descuento por nómina del costo unitario de la actividad por cada persona faltante.



4. Se hace absolutamente indispensable cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad. Después de transcurridos 15 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda prevista. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada.
  
5. Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (Diligencia, Compromiso, Respeto, Honestidad, Justicia, Solidaridad y Tolerancia), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades. Las siguientes son conductas inapropiadas y en las cuales no puede incurrir, bajo ninguna circunstancia, las personas participantes, así:
  - CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y ALUCINANTES
  - ACTUACIONES INDEBIDAS (espectáculos, conflictos, escándalos, discusiones , peleas, malas palabras, gritos desproporcionados y desorden)
  - Generación de un mal ambiente.
  - Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos.

Cuando el empleado(a) o participante incurra en alguna de las conductas del numeral 5. Será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a ninguna actividad de bienestar programada por EMCORINTO E.S.P E.I.C.E., durante los seis (6) meses siguientes de la fecha en que ocurrió la conducta sancionada.



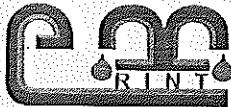
## OBLIGACIONES DE LA GERENCIA DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO - EMCORINTO E.S.P. E.I.C.E.

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los empleados (as) en el Presente Plan.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Divulgar entre todos los empleados, los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de EMCORINTO E.S.P E.I.C.E

### EJES DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

El presente plan está dirigido todos los empleados de la entidad, y en algunos casos se hará extensivo a las familias de aquéllos, elaborando a partir de los resultados de la encuesta de percepción realizada cada año a los empleados, de igual manera teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y el presupuesto asignado para dichos efectos, con el fin de fomentar el desempeño laboral.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 propende siempre por mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose como la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto en la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores (as). Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.



## CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS

Los empleados de EMCORINTO E.S.P E.I.C.E., son únicos, diferentes y excepcionales, todos tienen fortalezas personales propias que predominan unas más que otras, aptitudes innatas con las que se nace y otras que vamos desarrollando.

Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación en cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimiento y emociones. El objetivo es trabajar y hacerlo con amor.

## RELACIONES INTERPERSONALES

Hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. Son esenciales para el logro de los objetivos de la entidad, combinando capacidades y recursos individuales; por ello es indispensable conservarlas y promoverlas, de manera que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la Productividad.

Se fortalecerá el bienestar laboral, con estrategias encaminadas a un ambiente saludable, para que de esta manera se puedan tener relaciones más productivas, duraderas y exitosas a la hora de relacionarse, no solo en el trabajo sino en cualquier ambiente en donde se encuentre, desarrollando amistades que fortalezcan el estado emocional y logrando las metas específicas de cada persona.

Las relaciones interpersonales se relacionan estrechamente con el propio sentimiento de felicidad y satisfacción personal con la propia realidad de cada cual. El propósito es propiciar espacio de servidores felices, en donde confluye la autoestima favorable, un sentimiento de que controla razonablemente su vida, un talante optimista y comunicativo, y una buena capacidad para adaptarse a los cambios y superar los retos que impone diariamente la Existencia.



## PROPOSITO DE VIDA

Todo lo que es un ser humano lo refleja en todas y cada una de las actividades que desempeña, en lo personal y profesional. Por eso para EMCORINTO E.S.P E.I.C.E., todos los días tenemos una oportunidad única para hacer los cambios necesarios que nos permitan mejorar nuestra condición de vida. La propuesta de vencer los hábitos negativos y cambiarlos por positivos, con la posibilidad de renovar el cuerpo, la mente y el espíritu, cambiando o mejorando así el estilo de vida.

Es importante generar actividades que den tiempo necesario para reflexionar al respecto y se piense en los propósitos de vida. La felicidad de nuestros empleados depende de la capacidad de percibir y valorar todo lo positivo que hay en la vida de cada uno.

En la entidad buscamos la felicidad de los empleados a partir del momento en que se sienten a gusto con quienes son, con las personas que comparten su vida, con las cosas que tienen y con la tarea que realizan cada día. Esos planes de acción individuales son el mapa que conducirá al logro de las metas, sueños y aspiraciones, que queremos que vivan plenamente los empleados.

## ESTADOS MENTALES POSITIVOS

La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad individual y colectiva de pensar y manifestar sentimiento, como base del funcionamiento eficaz de la comunidad.

El estado mental positivo de nuestros empleados fortalece la confianza y cooperación con los demás, así como la generosidad. Lo que conlleva a una comunicación más eficaz y a generar y sentir más empatía con la misión de la entidad. Es de esta manera que se crean lazos y relaciones más profundas y estables entre el quehacer diario y las metas institucionales. Los empleados estarán más alineados con los propósitos de la entidad y serán más productivos y proactivos porque contarán con apoyo para tomar mejores decisiones, además de que tendrán confianza para tener acceso a la información o proyectos ampliando la zona de influencia.



## LÍNEAS DE ACCIÓN

Las líneas de acción del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 se enfocan en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, dentro del:

- Ser
- Hacer
- Estar

Las acciones realizadas mantienen constante coordinación interinstitucional y la utilización Adecuada de los recursos asignados por parte de la entidad y de los organismos de protección social, además de realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

El presupuesto asignado para el desarrollo del presente Plan de Bienestar e Incentivos 2025 es de CUARENTA MILLONES DE PESOS (\$40.000.000)

### SER

#### **Atención Integral.**

Coordinar con la Caja de Compensación Familiar (COMFACAUCA), y entidades estatales, el apoyo requerido para desarrollar las actividades tendientes a proporcionar el bienestar de los funcionarios y sus familias, y de igual forma, se solicitará el apoyo de la atención personalizada en las instalaciones de EMCORINTO E.S.P E.I.C.E, para que atienda los empleados en todo lo relacionado con los servicios, en las áreas de capacitación, turismo, recreación, vivienda, subsidios, entre otros.

#### **Actividades:**

- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los empleados a la entidad
- Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar COMFACAUCA.
- Feria de servicios (vivienda, Financiera, planes salud, entidades operadoras)



### Preparación a los Pre-pensionados:

Concebido para preparar a los empleados que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud. Actividades Sugeridas:

- ❖ Taller de vida para pre-pensionados (Estrategias para Enfrentar Cambios, Capacitación en Actividades productivas, Actividades Recreo Formativas, Encuentros para el Conocimiento Interior, Hábitos de Conductas Saludables y Educación Financiera).

### TARJETAS VIRTUALES

**Por Cumpleaños:** Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) en el día de su cumpleaños, con el objetivo de Involucramos emocionalmente en este momento importante y personal, generando un efecto positivo en su entorno, con un mensaje único.

**Por Fechas Especiales:** Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) públicos(as) en fechas especiales o conmemorativas y se celebrara cada fin de mes el cumpleaños de los empleados con una (01) torta.

**Avisos de Fallecimiento:** Sobrellevar la pérdida de un ser querido es un reto para cada individuo, entendiendo que la entidad es el segundo hogar de cada servidor(a) en donde se establecen lazos de hermandad, en la muerte de un familiar de alguno de nuestros servidores, se comunicarán a través de los medios internos los datos pertinentes para facilitar el acompañamiento en este momento de los compañeros de trabajo.



### Formación en Liderazgo

Se aprovecharán las actividades de Bienestar social para brindar capacitación a los empleados en el área del liderazgo. En primer lugar se les ayudará a conocerse a sí mismos, a relacionarse consigo mismos y a relacionarse con los demás. Se les brindará herramientas para trabajar en equipo y ejercer el rol de líder en diferentes situaciones.

### ESTAR

#### Valera de Salario Emocional

Mediante el ofrecimiento de los siguientes servicios: Un día de permiso remunerado en la fecha del cumpleaños. Si este día no es laboral este incentivo de descanso remunerado se trasladará al siguiente día hábil.

Este permiso no será acumulable con otros días de permiso o de descanso remunerado, ni podrá ser negociable para otra fecha diferente a la dispuesta.

Este permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse a la Gerencia con el formato establecido en el procedimiento, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad. Para lo cual se verificará que la solicitud se adecue a las condiciones establecidas.

#### Tiempo Preciado con los Bebes

La normatividad vigente establece que a las servidoras se les debe conceder un permiso por lactancia de una (1) hora dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de edad del menor.

#### Tres días por matrimonio

Todo(a) empleado que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.



Para hacer uso de este beneficio el servidor(a) debe avisar a la Gerencia con el formato establecido en el procedimiento con treinta (30) días de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio.

**Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores**

En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los(as) empleados se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad, hasta por cuatro (4) horas de permiso laboral.

Este permiso podrá concederse por un número mayor de horas, dependiendo del lugar de la cita debidamente justificada y para control de asistencia se deberá informar por escrito a la Gerencia, con los soportes correspondientes y con el formato establecido en el procedimiento.

**Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as):**

La entidad concede a los empleados hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso.

Este permiso lo concede el superior jerárquico y debe remitirse por escrito a la Gerencia, con los soportes pertinentes, con el formato establecido en el procedimiento.

**Flexibilidad Temporal dentro de la jornada laboral:**

Este tipo de flexibilidad es un procedimiento que permite liberar la rigidez temporal de las Relaciones laborales a título de incentivo. Este es el primer paso con el que EMCORINTO E.S.P.E.I.C.E, determinará las medidas que contribuyan en la reducción del conflicto entre vida laboral, Académica, familiar o personal con el que se construya una vida laboral que contribuya al desarrollo personal y fortaleciendo la vocación de servicio para sentirse orgulloso de trabajar en EMCORINTO E.S.P. E.I.C.E



Este incentivo se ha diseñado para que se adapte a las necesidades de las personas trabajadoras, siempre y cuando sus rendimientos y resultados así lo ameriten, que se pueden decidir de manera concertada de acuerdo a las necesidades del trabajador y de la entidad, a través de diversas fórmulas y dentro de unos límites establecidos siempre y cuando sus rendimientos y resultados así lo ameriten, que se pueden decidir de manera concertada de acuerdo a las necesidades del trabajador y de la entidad, a través de diversas fórmulas y dentro de unos límites establecidos.

#### Tarde de juego

Se otorgará a los empleados de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una "tarde de juego" de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores.

Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio. Esta concertación debe ser enviada por escrito a la Gerencia, con el formato establecido en el procedimiento.

#### Convivencia Institucional

Son actividades de integración por dependencias en las que se busque rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- ❖ Talleres de vida saludable
- ❖ Concurso de talentos
- ❖ Evento de clima y cultura - cierre de gestión.
- ❖ Medición de clima laboral



### Actividades Recreativas y Deportivas

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de los empleados de la entidad, así como en el aprendizaje social de los empleados y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

- Participación en Torneos deportivos Locales y Regionales.

### Actividades Culturales:

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos Psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad. Actividades Sugeridas:

- Día de la Mujer
- Amor y Amistad

### Descanso compensado.

El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los empleados de la Empresa de EMCORINTO E.S.P. E.I.C.E, consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el empleado haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad del servicio.



La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y la Empresa, para lo cual la entidad expedirá una resolución en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta se dará a conocer oportunamente a todos los(as) empleados a través de los medios de comunicación internos:

- Semana Santa.
- Navidad y fin de año
- Ferias y Fiestas Municipales

#### Servicio de cafetería

Se mantendrá habilitado un espacio de cafetería para que los empleados puedan contar con un ambiente óptimo para tomar refrigerios o medicamentos con una cafetera, disponibilidad de agua fría, café y aromática.

#### Paseo Familiar

Como parte del Plan de Bienestar e incentivos 2025, se incluirá dentro del calendario anual de vacaciones de mitad de año un paseo institucional a un lugar de recreación y descanso en compañía de un (1) familiar. Esta actividad estará sujeta a programación de tiempo y presupuesto, lo que significa que posiblemente se requerirá de la cofinanciación de los trabajadores. Dependiendo del sitio y gastos de alimentación en que se incurra, podrá ser necesaria la cofinanciación del gasto por parte del trabajador. En todo caso esta actividad será concertada entre el empleador y los trabajadores.

#### HACER:

##### Incentivos:

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la



satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo de EMCORINTO E.S.P, E.I.C.E, desarrollará estrategias de reconocimiento, a los Servidores: por innovación, eficiencia, calidad y productividad, de tal forma que los motive e incremente su vocación de servicio, responsabilidad, disposición y nivel de compromiso con la misión, visión y valores institucionales.

Para los efectos se relacionan algunos ejemplos:

- Actividades de esparcimiento, socioculturales y recreativas.
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria (individual y por grupo)
- Reconocimiento por tiempo de servicios prestado

Simbólicos:

Se relacionan algunos de ellos:

- Premios y galardones, tales como placas, insignias y certificados.
- Honores tal como nombrar a algún servidor o voluntario del año o nominándolo a recibir honores fuera de la organización.
- Reconocimiento público, a través de la página web, cartelera, boletines o los medios que para los efectos establezca la Empresa.
- Las demás que tenga a bien determinar la Gerencia.

#### Premiación a los equipos de trabajos operativos

La Gerencia en conjunto con el comité de bienestar social establecerá los trabajadores de planta opcionados que cumplan con los siguientes criterios:

- No tener investigaciones disciplinarias en curso.
- Cumplimiento y participación en las actividades de la empresa
- Cumplimiento del horario laboral
- Atención a los usuarios
- Buen desempeño en su área de trabajo



A través de los medios de comunicación internos de la entidad y luego de verificados los Requisitos, se reunirá el comité de convivencia laboral para definir los ganadores de este incentivo.

El ganador de la vigencia 2025 se premiará a través de bonificación especial por \$ 500.000 que se abonarán a la nómina del mes de enero del año siguiente (2026).

### EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

De otra parte y con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el procedimiento de Bienestar Social e Incentivos de la Dirección Administrativa y Financiera de EMCORINTO E.S.P E.I.C.E. será el encargado de elaborar informes que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades, los cuales serán publicados en la Página web de la entidad.

### CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Este cronograma debe de programarse por parte del área de Talento Humano y Gerencia.

LÍNEA DE ACCIÓN	ESTRATEGIA A= Actividad B=Beneficio	FEB	MAR	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO.	SEPT	OCT	NOV	DIC
SER	Habilidades blandas			X								
	Taller "Manejo del estrés"					X						
	Taller "Manejo de emociones"			X								
ESTAR	Paseo Familiar						X					
	Actividad Deportiva "Torneo"						X					
	Actividad Cultural: Dia de la Mujer		X									
	Actividad Cultural: Amor y Amistad								X			
HACER	Selección "Mejor empleado del AÑO"	X										X
	Fiesta de Fin de Año											