

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS
VIGENCIA 2021**

Empresa de Servicios Públicos de Acueducto y Alcantarillado del Carmen de Bolívar “**ACUECAR SA ESP**”

ALVARO TORRES TORRES

Líder de Talento Humano

ROSARIO ORTEGA BUELVAS

Directora Administrativa y Financiera

JAIME DAVID ROA

Agente Especial

Carmen de Bolívar, 2021.

INTRODUCCION

La empresa de acueducto y alcantarillado del Carmen de Bolívar "ACUECAR S.A E.S.P." tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de sus servidores públicos, indistintamente de su vinculación, promoviendo el sentido de pertenencia y el agrado por las labores que realizan, para lo cual se construyó el presente Programa de Bienestar tomando como base los siguientes insumos: Resultado de las encuestas de necesidades de bienestar, Resultado de las encuesta de clima laboral, directivas Presidenciales de austeridad en el gasto los cuales reflejan las necesidades y preferencias de los funcionarios en cada una de las dependencias.

Este plan cumple las directrices de los Decretos 1227 de 2005, 1567 de 1998 que regulan el Sistema de Estímulos e Incentivos y los programas de Bienestar Social para los empleados públicos y demás orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Toda entidad pública tiene la obligación de desarrollar actividades en busca de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado y su núcleo familiar, tiene la responsabilidad de proteger sus recursos, en especial el humano, como elemento más importante en una entidad; el funcionario es quien planea, ejecuta, controla y mejora la gestión de las entidades, por ello se debe garantizar un buen ambiente laboral con el fin de cumplir las metas y objetivos institucionales.

Se contemplan actividades de salud, educación, recreación, cultura y deporte para contribuir al cumplimiento de nuestro objeto misional, incluyendo al núcleo familiar de los servidores públicos, por lo anterior presentamos el Programa de bienestar e inventivos correspondiente a la vigencia 2021 para el conocimiento e ilustración de los funcionarios y de los líderes de procesos, previa autorización con base en el presupuesto asignado.

2

2. DIAGNOSTICO

Este plan se formula teniendo en cuenta tanto las actividades de la vigencia anterior, el resultado de las encuestas de necesidades de bienestar diligenciadas por los funcionarios, las directivas Presidenciales de austeridad en el gasto y directrices de la Dirección Administrativa y Financiera y del líder de talento Humano.

- ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL.

La encuesta le permite al funcionario relacionar las actividades de bienestar que desea que se realicen en cada vigencia. Las encuestas fueron entregadas en entre el 20 al 24 de agosto de la presente anualidad, se recibieron **xx** encuestas diligenciadas.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar actividades que contribuyan a elevar la satisfacción, eficiencia, desarrollo y bienestar de los funcionarios de la Empresa de servicios públicos de acueducto y alcantarillado del Carmen de Bolívar “ACUECAR S.A E.S.P.” y a sus núcleos familiares; así como para mejorar sus competencia comportamentales y funcionales y su calidad de vida laboral, proporcionando herramientas físicas, tecnológicas, intelectuales y recreativas que permitan elevar sus niveles de satisfacción y generar un clima organizacional óptimo que facilite conseguir las metas y objetivos institucionales.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

El Programa de bienestar social y estímulos se orientará a:

- Proporcionar condiciones favorables para que el desempeño laboral permita cumplir los objetivos previstos.
- Crear condiciones favorables que permitan a los servidores de la entidad un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal.
- Promover, dentro de la entidad, modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual, como de su familia y comunidad.

- Crear una cultura de trabajo orientada a la excelencia, calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con la misión de la institución.
- Diseñar y realizar acciones basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, fortaleciendo aspectos como el educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y sus grupos familiares.
- Estimular en todas las dependencias de la Empresa y en todos los servidores públicos la participación y consolidación del bienestar institucional y colectivo.
- Propiciar espacios con actividades de prevención y promoción para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados de la entidad.
- Promover la participación de los funcionarios en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”, mediante reconocimientos a los que muestren mayor compromiso con el modelo y, basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.
- Hacer reconocimientos públicos a los funcionarios y colaboradores que se destaquen por el afianzamiento de valores y principios corporativos como compromiso, puntualidad, creatividad, proactividad, entre otros.

4

4. BENEFICIARIOS:

De acuerdo con decreto ley 1567 de 1998:

*“Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social **todos los empleados de la entidad y sus familias**.”* Negrilla fuera del texto original.

En nuestro caso, son beneficiarios de este Programa **40** funcionarios de la Planta ocupada de personal de la empresa, los empleados oficiales y sus núcleos familiares.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico colombiano, debe entenderse como **Núcleo Familiar**, para efectos de los planes de bienestar social el cónyuge o

compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 24 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

5. PRESENTACION

El Programa de Bienestar social y estímulos del año 2021 de la Empresa de servicios públicos de acueducto y alcantarillado del Carmen de Bolívar “ACUECAR S.A E.S.P.” busca desarrollar actividades que faciliten cumplir con las labores de los funcionarios, y que propicien mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar.

Convencidos de la importancia del Talento Humano en las entidades públicas, se desarrollaran actividades para el fortalecimiento de actitudes proactivas y el desarrollo de aptitudes deportivas y culturales que potencien su compromiso con la entidad y promuevan principios y valores éticos; por tal motivo, es prioridad para el área de talento humano identificar las condiciones que se requieren para mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de nuestros empleados; así como para manejar el estrés laboral.

De acuerdo con la normatividad vigente los programas de bienestar social y estímulos deben encuadrarse en 2 áreas a saber:

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES. En esta área se deben estructurar programas para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.



ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Esta área se enfoca en programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El programa de Bienestar Social y estímulos se plantea teniendo como punto de partida las necesidades de los servidores públicos de la empresa, con la finalidad de orientar, 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, facilitar el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además de lograr un verdadero compromiso con la institución.

Teniendo en cuenta las limitaciones presupuestales de la empresa, es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y privadas relacionadas con los contenidos del programa de Bienestar social.

6.1. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Esta área hace referencia a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, está conformada por unas condiciones laborales óptimas para (i) la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores de la empresa de servicios públicos de acueducto y alcantarillado del Carmen de Bolívar "ACUECAR S.A E.S.P.", (ii) la motivación y el (iii) rendimiento laboral, generando un impacto positivo en términos de productividad, como en términos de relaciones interpersonales.

6

Los programas que se desarrollan a través de esta área son los siguientes:

6.1.1 Familiar-Cultural: Se realizarán actividades para fomentar espacios para el esparcimiento como un instrumento de equilibrio para la vida del empleado, respondiendo a las necesidades de integración con su grupo familiar y social, a la identidad cultural institucional y al deber de promover el sentido de pertenencia con la Entidad.

Con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones de vida de los servidores públicos y de sus familias, se apoyarán actividades en artes u oficios, culturales, y lúdicas que conlleven al desarrollo social de los servidores públicos tales como:

- ❖ Realizar actividades que propicien autonomía, participación, creatividad sentido de pertenencia y satisfacción al funcionario.
- ❖ Actividades que incluyan a su grupo familiar y,

- ❖ Actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.



6.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

6.2.1 Promoción y prevención de la salud.

Se desarrollarán actividades de prevención y control a través de convenios y alianzas con otras organizaciones y entidades para proteger y mantener la salud física, mental y social de los empleados. Estas actividades y programas son ofrecidos por entidades como:

- Entidades Promotoras de Salud (EPS)
- Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)
- Administradora de Fondo Cesantías
- Fondo Nacional del Ahorro
- Administradora de Riesgos Profesionales,
- Fondos de Vivienda y Caja de Compensación Familiar,

Priorizaremos las entidades a las cuales se encuentran afiliados los empleados del Empresa de servicios públicos de acueducto y alcantarillado del Carmen de Bolívar “ACUECAR S.A E.S.P.”



Carrera 52 No. 25 43 Barrio Centro, Tel.(5)6862822 - El Carmen de Bolívar (Bolívar)
Contactenos.acuecar@gmail.com www.acuecar.com

6.2.2 Recreación.

Con la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, la integración, la armonía laboral y recreacional, se celebrarán las fechas convencionales fijadas a nivel mundial.

6.2.3 Jornadas Deportivas.

Participar en encuentros deportivos: Al menos un (1) vez al año se programarán jornadas deportivas para los funcionarios y colaboradores donde puedan practicar deportes como fútbol, Fútbol de salón, microfútbol, voleibol, béisbol, softbol, baloncesto, atletismo, ciclismo, tenis de mesa, natación y bolos, entre otros.

Las actividades deberán realizarse preferiblemente, en la sede de La empresa de servicios públicos acueducto y alcantarillado del Carmen de Bolívar "ACUECAR S.A E.S.P." o en alguno de los campos o canchas deportivas previa autorización de la Gerencia General y con el apoyo de la ARL y/o Caja de Compensación Familiar correspondiente. De ser necesario podrá contratarse con un proveedor externo, la realización y desarrollo de las respectivas actividades de bienestar dejando la correspondiente justificación en el estudio previo.

6.2.4 Grupo Familiar.

Cuando la naturaleza de las actividades de bienestar social incluya la participación de la familia del empleado deberá indicarse expresamente ese hecho en la programación y divulgación de las mismas

Atendiendo el Decreto 1227 de 2005 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"*.

6.2.5 Permisos.

Para facilitar la asistencia de los seleccionados a los entrenamientos deportivos o ensayos artísticos, ACUECAR S.A E.S.P. destinará máximo dos (02) horas hábiles de trabajo a la semana por actividad y otorgará los correspondientes permisos.

6.2.6 Comunicaciones especiales.

Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio o por aportes a la empresa

6.3 RECONOCIMIENTOS.

6.3.1 Antigüedad.

El agente especial o el Gerente General mediante acto administrativo motivado, en el que se reconozcan los aportes de los funcionarios a la entidad, por selección efectuada por el Comité de Bienestar Social de ACUECAR S.A E.S.P., exaltarán la labor de quienes hayan cumplido:

- 5 años de trabajo continuo,
- 10 años de trabajo continuo,
- 15 años de trabajo continuo,
- 20 años de trabajo continuo y,
- Más de 20 años de trabajo continuo.

6.3.2 Compromiso, puntualidad, creatividad, solidaridad.

El Gerente General o el Agente especial de ACUECAR S.A E.S.P mediante acto administrativo motivado, en el que se reconozcan cualidades o aptitudes de los funcionarios de la entidad, por selección efectuada por el Comité de Bienestar Social con audiencia de los líderes de procesos, exaltarán la labor de quienes se destaquen por su:

- **Compromiso:** Muestras o evidencias sobre cumplimiento de obligaciones, tareas, trabajos y funciones dentro del tiempo estipulado para ello. Se destacarán a quien muestre mayor empeño para conseguir los objetivos.
- **Puntualidad:** Muestras o evidencias de la asistencia oportuna al sitio de trabajo, cumplimiento de horario laboral, asistencia a eventos oficiales en los cuales tenga representación o deba participar y, cumplimiento destacado en la entrega de informes, reportes, trámites y servicios que tenga a cargo o en los que participe.
- **Solidaridad:** Muestras o evidencias de colaboración y apoyo destacado a compañeros de trabajo.
- **Creatividad:** Muestras o evidencias de ingenio, creatividad o en la generación de nuevas ideas para mejorar la prestación de servicios o el ofrecimiento de bienes a cargo de la entidad.

6.3.3 Responsables del Plan.

Los responsables de la aplicación de este Plan y su correcta aplicación serán el Director Administrativo y financiero y el líder de talento humano.

Carrera 52 No. 25 43 Barrio Centro, Tel.(5)6862822 - El Carmen de Bolívar (Bolívar)
Contactenos.acuecar@gmail.com www.acuecar.com

6.4 DEFINICIONES

Aptitud: Conjunto de características emocionales, personal junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

Compromiso organizacional: Es el compromiso del funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

Bienestar: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Incentivos. Conjunto de instrumentos para estimular el desempeño en nivel de excelencia del personal.

7 MARCO LEGAL.

Este Programa se fundamenta en:

- **La constitución política de Colombia, Artículo 54**

- **Ley 100 de 1993: El artículo 262, literal c, señala que:**

“el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión, dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.

- **El Decreto Ley 1567 de 1998**, actualmente vigente, regula el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- **Ley 734 de 2002:** Artículo 33, numerales 4 y 5 Dispone que:

“es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que 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”.

- **La ley 909 de 2004 Ley 909 de 2004:** En el párrafo del artículo 36 establece que:

“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 desarrollen la presente ley”.

- **El Decreto 1227 de 2005**, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública:

“Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con fin motivar desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”

“Artículo 2.2.10.2...las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas*
5. *Promoción programas 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, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.*

- **Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015**, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los Programas bienestar social e incentivos para los servidores públicos.

8 PROCEDIMIENTOS Y REQUISITOS

8.1 METODOLOGÍA DEL PROGRAMA

La empresa de servicios públicos de acueducto y alcantarillado del Carmen de Bolívar "ACUECAR S.A E.S.P." atiende la necesidad de exaltar a sus funcionarios con incentivos no pecuniarios, consistente en distinguirles su empeño y dedicación en sus labores en todos los niveles Directivo, profesional, técnico y asistencial.

8.1.1. Exaltaciones.

Se detectó la necesidad de promover el cumplimiento de las funciones, deberes y labores esenciales de la Planta de personal de la entidad, a través de la aplicación de principios y valores que inspiran a esta organización, tales como la honestidad, la responsabilidad, la rectitud, la eficiencia, mediante la exaltación de funcionarios que se destaquen por su observancia.

Estas exaltaciones se harán así:

Los incentivos cuyo alcance sea en un proceso, dependencia o área específica, deberá hacerlo **el líder del proceso**.

Los que tengan alcance en toda la organización, serán escogidos por los funcionarios mediante una encuesta que hará el líder de Talento Humano con la periodicidad que corresponda al incentivo.

En todo caso, el Comité de Incentivos, verificará que los funcionarios escogidos no presenten registros de observaciones que desvirtúen la exaltación.

8.1.1.1. Forma de la exaltación.

El incentivo se hará a través de un acto administrativo en el que la empresa reconozca y exalte la excelencia del funcionario en el aspecto, principio o valor institucional que corresponda, indicando el nombre, cargo y dependencia en que labora, el período al que corresponde y el alcance de la selección (*por proceso, en toda la organización, individual*), con la orden de adjuntarla a la hoja de vida del funcionario y de publicarlo en la página web de la entidad en el enlace que se creará para este propósito, o en su defecto en el enlace de Noticias o información de interés.

De igual forma se hará la proclamación en un acto público en el que Gerente o Agente especial o en su defecto, el Director Administrativo y financiero hará entrega del reconocimiento.

8.2. REQUISITOS GENERALES PARA LA SELECCIÓN.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

NOTA: En el evento que un servidor público seleccionado como mejor funcionario sea sancionado disciplinariamente en el último año del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo, en cuyo caso su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje.

En el caso en que el mejor funcionario se encuentre disfrutando del incentivo sea sancionado disciplinariamente, o no haga un uso debido de este, perderá automáticamente el derecho a su disfrute.

8.3. OTORGAMIENTO DE EXALTACIONES.

Se podrán otorgar exaltaciones a:

- a) Funcionario más comprometido
- b) Funcionario más puntual
- c) Funcionario que mejor cumplió sus deberes y funciones
- d) Funcionario que más soluciones a dificultades, problemas o cuestionamientos aportó a la entidad y,
- e) Funcionario que se destaque por la mejor atención a los usuarios, clientes y ciudadanos en general.

13

8.3.1. Aprobación Mediante Resolución al Mejor Funcionario.

El líder de talento humano elabora para la firma del Gerente o Agente especial, el proyecto de resolución de elección del mejor funcionario, especificando el incentivo para cada uno de ellos, y anexa el Acta de la reunión del Comité de Incentivos en la que se seleccionó a los mejores Funcionarios; el proyecto de resolución se remite al Despacho del Gerente o Agente especial para su firma.

8.3.2. Planeación logística para el Acto de Proclamación.

El Líder de talento humano, bajo la supervisión del Director administrativo y financiero programará la logística (auditorio, diploma, invitados) para la

proclamación de mejor Funcionario, en caso de ser necesario, y prepara una comunicación escrita de invitación al acto social.

8.3.3. Proclamación del Mejor Funcionario.

En presencia de los funcionarios de la empresa ACUECAR S.A E.S.P., el gerente o agente especial proclamará al mejor Funcionario por categoría, hace entrega de un diploma y premio respectivo que se estableció en el Programa Anual de Bienestar e Incentivos.

8.3.4. Divulgación del Mejor Funcionario.

El profesional encargado de las comunicaciones debe informar a todos los Funcionarios el nombre del ganador en la elección del mejor Funcionario por medio de correo electrónico, publicación en la página web oficial, cartelera y demás medios a los que se tenga acceso.

9. COMITÉ DE INCENTIVOS.

El Comité de Bienestar e Incentivos, está conformado de la siguiente forma:

- El Gerente, Agente especial o su delegado, quien lo presidirá
- El director administrativo y financiero, quien tendrá la custodia de todas las actas del comité,
- El Líder de talento tendrá las funciones de Secretario Técnico y,
- Un delegado de los funcionarios de la planta ocupada de la empresa inscrito en carrera administrativa, en su defecto, por uno que ocupen un cargo de carrera en situación de provisionalidad.

14

Las decisiones se tomarán por mayoría simple, en el evento de registrarse un empate en los votos de los miembros del comité, decidirá el Gerente o agente especial.

En caso de retiro o ausencia de alguno de los miembros de este Comité, el Gerente General o el Agente especial lo designará mientras se escoge o selecciona su reemplazo definitivo.

9.1. FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS.

Son funciones de este Comité las siguientes:

1. Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de alianzas y convenios con las Entidades públicas y privadas para la ejecución de las actividades contempladas en el Programa anual de bienestar e Incentivos.
2. Seleccionar o asignar los beneficios, premios, exaltaciones y reconocimientos contemplados en el plan de bienestar social y estímulos, cuando no esté atribuido a otro órgano o funcionario.
3. Sustentar mediante Acta, los aspectos que se consideraron para la asignación de las exaltaciones de las diferentes categorías y velar porque se cumpla en todos sus términos el presente Programa.
4. Analizar e iniciar las acciones a que haya lugar por el incumpliendo de los deberes y obligaciones a cargo de los servidores públicos que hayan accedido a los diferentes programas del plan Anual de Bienestar Social y Estímulos.
5. Establecer su reglamento interno.

9.1.1. Funciones del Secretario Técnico del Comité de Incentivos.

Son funciones del Secretario Técnico:

1. Presentar el listado de aspirantes a las exaltaciones o reconocimientos no pecuniarios por la aplicación de valores y principios corporativos.
2. Responder por el archivo relacionado con todos los asuntos que correspondan al desarrollo y aplicación de éste Programa.
3. Desarrollar las acciones que determine el Comité para garantizar la efectiva aplicación, divulgación, promoción y explicación del Programa a los servidores de de la empresa de servicios públicos de acueducto y alcantarillado del Carmen de Bolívar “ACUECAR S.A E.S.P.”.
4. Levantar las Actas de deliberación, reunión, decisiones y constancias del comité
5. Organizar y custodiar los documentos generados por el comité.
6. Elaborar o proyectar oficios, comunicaciones, requerimientos, actos administrativos, actas y demás documentos que genere el comité.

Cualquier funcionario de ACUECAR S.A E.S.P podrá presentar al Comité a través del Secretario Técnico, propuestas sobre actividades, estrategias, metodologías, instrumentos o criterios para el Programa de incentivos.

Carrera 52 No. 25 43 Barrio Centro, Tel.(5)6862822 - El Carmen de Bolívar (Bolívar)
Contactenos.acuecar@gmail.com www.acuecar.com

10. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

De acuerdo con lo sugerido por los funcionarios, el Líder de talento Humano y por la directora Administrativa y Financiera, las siguientes son las actividades y eventos que se incluirán en el Programa anual de Bienestar e incentivos:

Las fechas consignadas en esta programación de actividades estarán sujetas a cambios dependiendo de la disponibilidad de las partes para realizarlas.

Evento	Beneficiarios	Fecha	Tipo de celebración
Día de la Mujer y el Hombre	40	Marzo	Actividad de Esparcimiento y celebración
Día del agua	Comunidad	22 marzo	Actividad de Esparcimiento y celebración
Día de la Familia	40	Mayo	Actividad de Esparcimiento y celebración
Día de la secretaría	5	Abril	Actividad de Esparcimiento y celebración.
Día de la seguridad y salud en el trabajo	26	Abril	Campaña de salud ocupacional en las instalaciones de la empresa
Jornada de vacunación para mayores de 60 contra la influenza	60	Noviembre	Campaña de prevención y Promoción
Día del empleado Público	40	27 de junio	Actividad de Esparcimiento y celebración
Jornada de vacunación para mayores de 60 contra la influenza			Campaña de prevención y Promoción Actividad de prevención y Promoción

Reconocimientos por antigüedad		30 Diciembre	5 años 10 años 15 años + de 20 años
Amor y amistad	40	Septiembre	Integración
Cumpleaños		Todo el año	Actividad de Esparcimiento y celebración
Fiesta de fin de año	40	Diciembre	Actividad de Esparcimiento y celebración
Exaltaciones y reconocimientos por aplicación de principios y valores corporativos.	2	(semestral), Diciembre (anual)	Exaltación pública y difusión por canales de comunicación.



17

De igual forma se resaltarán a los funcionarios o servidores que se destaquen, en el ejercicio de sus cargos y funciones, por los siguientes criterios:

ACTIVIDAD	BENEFICIARIOS	PERIODICIDAD	ALCANCE
Funcionario con mayor compromiso por dependencia.	5	Semestral	Por dependencia
Funcionario más puntual	1	Semestral	En toda la organización
Funcionarios que mejor cumplen sus deberes o funciones	3	Anual	En toda la organización
Funcionario que más soluciones aporta a la entidad frente a dificultades,	1	Semestral	En toda la organización

problemas cuestionamientos	0		
Funcionario que se destaque por la atención a los usuarios, clientes y ciudadanos en general.	1	Semestral	Solo quienes atienden público
Funcionario con mayor y/o mejores ideas innovadoras	1	Semestral	En toda la organización

14. PRESUPUESTO.

La empresa de servicios públicos de acueducto y alcantarillado del Carmen de Bolívar "ACUECAR S.A E.S.P." asignará recursos de su presupuesto anual para cubrir el programa de Incentivos y Estímulos de la vigencia 2021, se hará en el rubro de Capacitación, bienestar y estímulo No. 306220 por valor de **\$28.680.000**