



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo
de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
LABORAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2026**

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Enero de 2026, Silvania. Cundinamarca

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2026

MARCO ANTONIO GALINDO

GERENTE GENERAL

DIANA LUCERO CASALLAS

DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GERMAN DANILLO BELTRÁN

DIRECTOR OPERATIVO Y COMERCIAL

Elaborado por:

MARCO ANTONIO GALINDO

GERENTE GENERAL

DIANA LUCERO CASALLAS

DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Asesoría de Control Interno

Versión 1.0

Silvania, enero 17de 2026

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA	4
2. MARCO LEGAL	4
3. MARCO CONCEPTUAL.....	6
4. ETAPAS DE DESARROLLO.....	8
4.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO:	9
4.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN	10
5. PROGRAMA DE INCENTIVOS AÑO 2026	17
5.1. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS: 17	
5.3. REQUISITOS	18
5.4. CRITERIOS A EVALUAR	18
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	19
6.1. INDICADOR CLIMA Y CULTURA LABORAL.....	19
6.2. INDICADOR SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO –	20
6.3. INDICADOR PLAN DE BIENESTAR.....	20

Anexo N° 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ejes temáticos Programa de Bienestar.....	10
Tabla 2. Rutas para el desarrollo del talento humano	13
Tabla 3. Programas y estrategias de protección social	15

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

2. MARCO LEGAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA ART 48, 52
- Resolución 312 DE 2019. Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo.

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

- DECRETO 1499 DE 2017. Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015; Decreto único Reglamentario Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Dimensión Estratégica del Talento Humano
- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36. "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"
- Ley 1811 de 2016 "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado "Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales."
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos 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.

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

3. MARCO CONCEPTUAL

- **Administración de Recursos Humanos.** Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.
- **Bienestar Social Laboral:** Es el conjunto de Programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social, siendo de vital importancia la estrecha vinculación con la misión institucional de la organización como espacio para el desarrollo del hombre.
- **Bienestar social (en las entidades del estado):** Proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.
- **Ambiente laboral:** Está conformado por el entorno laboral que rodea a cada empleado.
- **Ambiente de trabajo:** Está formado por el entorno físico y material que rodea al trabajador en su propio puesto de trabajo.
- **Calidad de vida:** Es un concepto subjetivo, propio de cada individuo, que está influido en el entorno donde vive como:
 - La sociedad
 - La cultura
 - Las escalas de valores.
- **Calidad de vida en el trabajo:** Se refiere a la existencia objetiva de un ambiente de trabajo que es percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

su bienestar y desarrollo; está constituida por las acciones tendentes a crear condiciones laborales favorables que puedan ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

- **Calidad total:** La administración de calidad es un planteamiento sistemático y probado de la planificación y de la gestión de actividades.
- **Clima laboral:** Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.
- **Motivación en la empresa:** Son el conjunto de estímulos que siente un empleado y que potencian su percepción de su empresa como tal, como organización y como lugar en el que trabaja, se realiza y gana una remuneración.

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

- **Motivación en el trabajo:** Es el conjunto de estímulos que siente un empleado, ubicado en un determinado puesto de trabajo en la empresa u organización, que potencian su percepción de su propio trabajo.
- **Motivación económica:** Se trata del estímulo que siente un empleado en razón de las remuneraciones económicas, de todo tipo, que obtiene en su puesto de trabajo.
- **Pro actividad:** Consiste en el desarrollo autoconsciente de proyectos creativos y audaces para la generación de mejores oportunidades.
- **Satisfacción en el trabajo:** Es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general.
- **Estado de bienestar:** Estado o situación de la que tiene una buena vida, posición económica, Se refiere al nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad.

4. ETAPAS DE DESARROLLO

- **Evaluación y Diagnóstico:** Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia, así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2026.
- **Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas y acorde con el presupuesto con que cuenta la empresa, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2026.
- **Seguimiento y Evaluación:** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2026.

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

4.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO:

Para la vigencia 2025 fue aprobado mediante Comité de Gestión y desempeño el Programa de Bienestar social laboral teniendo en cuenta las necesidades y aspectos para desarrollar un mejor Clima laboral en la empresa. De acuerdo con la evaluación realizada se ejecutó en un 90% y su nivel de percepción es bueno.

En diciembre de 2025, por parte de control interno realizó encuesta para medir el clima laboral dando como resultado nivel aceptable con recomendaciones para mejorar en Comunicación e integración, sentido de pertenencia y compromiso.

RESULTADOS EVALUACIÓN CLIMA LABORAL

RESUMEN TABULACIÓN POR VARIABLE ÁREAS ADMINISTRATIVA Y OPERATIVA

ÍTEM	TOTAL RESPUESTAS POR ALTERNATIVA								
	T.D.		D.		A.		T.A.		TOTAL DE R/TAS
	f	%	f	%	f	%	f	%	
1. ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	0	0	2	14	6	43	6	43	14
2. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HU	3	5	3	5	21	38	29	52	56
3. ESTILO DE DIRECCIÓN	2	5	6	14	12	28	23	53	43
4. COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	4	10	6	15	16	39	15	37	41
5. CAPACIDAD PROFESIONAL	1	7	4	29	1	7	8	57	14
6. MEDIO AMBIENTE FÍSICO	1	4	4	14	14	50	9	32	28
TOTAL	11	6	25	13	70	36	90	46	196

Fuente: Area de control interno – EMPUSILVANIA S.A. E.S.P

De acuerdo con los resultados del FURAG entregado el año pasado, EMPUSILVANIA obtuvo los siguientes resultados



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

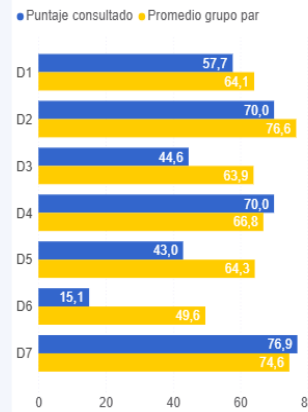
Código:

PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 1.0

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026

Formato Vigente desde 1/02/22



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	57,7
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	70,0
D3: Gestión con Valores para Resultados	44,6
D4: Evaluación de Resultados	70,0
D5: Información y Comunicación	43,0
D6: Gestión del Conocimiento	15,1

Fuente: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/medicion_desempeno

En el resultado por Políticas, la de Gestión estratégica de talento humano obtuvo 57.7 lo cual indica que es necesario establecer estrategias que fortalezcan esta política.

4.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN

Para la formulación de este Programa se establecerán estrategias y actividades con el objetivo de intervenir en 5 ejes fundamentales en el desarrollo del talento humano que incide directamente en la Calidad de vida laboral de los funcionarios de la Empresa y que están en concordancia con lo establecido por el Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026.

De acuerdo con los lineamientos a nivel Nacional (Plan Nacional de Bienestar 2023-2026) que se tomarán como referencia para la presente vigencia, el programa está dirigido a desarrollar 5 ejes principales:

Tabla 1. Ejes temáticos Programa de Bienestar



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código:

PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 1.0

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026

Formato Vigente desde 1/02/22

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código:

PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 1.0

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026

Formato Vigente desde 1/02/22

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuentes: Departamento Administrativo de la Función Pública y ESAP 2023

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

Además se tendrá en cuenta los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en cuanto al desarrollo de los funcionarios teniendo en cuenta el ciclo de valor del servidor público que son transversales a los ejes temáticos expuestos anteriormente:

Tabla 2. Rutas para el desarrollo del talento humano

RUTA /VARIABLE SEGÚN PETH	PROGRAMA/ ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
RUTA DE LA FELICIDAD / CALIDAD DE VIDA	DESARROLLO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Promover actividades para fortalecer el trabajo en equipo, motivación, realizando talleres, Socializaciones, charlas.
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Fomentar un sentido de pertenencia a partir de una adecuada gestión de los sistemas de selección, colocación y contratación, estímulos e incentivos, formación y capacitación, inducción y re inducción y evaluación del desempeño.
FACILITADOR DE LA VIDA LABORAL.	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TRABAJO EN EQUIPO COMO FACILITADOR DE LA VIDA LABORAL	Buscar el dialogo respetuoso y solución de conflictos y problemas que se presentan. Atender las necesidades de los funcionarios y buscar pronta solución.
RUTA DEL CRECIMIENTO /	GESTIÓN DEL CAMBIO	Brindar información a los funcionarios acerca de los cambios que se implementaran, escuchar sus expectativas y dudas. Comunicar el resultado del logro de metas institucionales.



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código:

PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 1.0

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026

Formato Vigente desde 1/02/22

LIDERANDO TALENTO		La información que se dé a los funcionarios sobre el proceso de cambio, deberá ser simple, concisa y sin jergas; lo cual facilitará un mejor y más rápido entendimiento de la misma. Crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta a los cambios, una cultura que permita acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas.
RUTA DE LA FELICIDAD/ EQUILIBRIO DE VIDA LABORAL Y PERSONAL	REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES	Se realizarán actividades de integración y exaltación del desempeño de los funcionarios. Estas se describen en el Cronograma que está en el Anexo N° 1. Se tendrá también en cuenta que los funcionarios participen de las actividades culturales que realice las Administración Municipal. Además, de acuerdo con la norma los trabajadores podrán disponer de una jornada cada semestre para compartir con su familia (modalidad Día libre) Ley 1857 de 2017.
	PROGRAMA PRE-PENSIONADOS	Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como: Creación de proyecto de vida. Ocupación del tiempo libre. Promoción de la salud. Alternativas ocupacionales y de inversión.

Para el área de Protección social, las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Tabla 3. Programas y estrategias de protección social

PROGRAMA/ ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	<p>Los empleados podrán hacer uso de paquetes de beneficios ofrecidos por las EPS y las cajas de compensación en donde estén inscritos.</p> <p>La empresa tiene a cargo el proceso de afiliación a los fondos de Pensiones y Cesantías.</p> <p>Con la colaboración de las mencionadas entidades se crearán campañas de asistencia medico hospitalaria identificando problemas y dando soluciones; buscando así el bienestar en la salud de los funcionarios con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.</p> <p>También se toman en cuenta las actividades de los empleados fuera y dentro de la empresa puesto que al ser una empresa de servicios públicos varios de los empleados están expuestos a riesgos La Empresa encargada de la administración de riesgos laborales promueve:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de Medicina Preventiva. ✓ Actividades de Higiene y Seguridad Industrial. ✓ Asesoramiento en la conformación del Comité de COPAST y convivencia <p>Se anexa al programa y hace parte integral de éste, el Plan anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual se describen las actividades pertinentes a desarrollar durante esta vigencia.</p>

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE	<p>Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable.</p> <p>Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección.</p>
PROGRAMAS DE EDUCACIÓN NO FORMAL	<p>RE INDUCCIONES: Espacio para reflexión, retroalimentación, reafirmación de valores y los compromisos en su rol de trabajo y de líder social, fortaleciendo así el carácter profesional del ejercicio de su labor.</p> <p>Capacitaciones y cursos de formación que se coordinen con entidades como las ARL, SENA, Proveedores, SENA, etc.</p> <p>La empresa cuenta con el Plan Institucional de Capacitación y el cronograma de actividades para la vigencia 2026.</p>

Además la empresa tiene implementado el sistema de COMPENSACIONES que son beneficios brindados al empleado para atender sus necesidades fuera de su puesto de trabajo, pero vinculado a la empresa tales como:

- Subsidios de transporte.
- Descansos en sus jornadas laborales.
- Pago de Horas Extras.
- Dotación
- Afiliación a la caja de compensación familiar

JORNADAS COMPENSATORIAS:

- a. *Licencia de maternidad:* La futura madre deberá enviar a la oficina de Gestión de Recursos Humanos o a la Gerencia un oficio donde especifique la fecha aproximada del parto y los meses en los que planea disfrutar de esta licencia.

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

- b. *Calamidad y permisos varios*: El funcionario deberá enviar un oficio explicando el motivo por el cual requiere el permiso y por cuanto tiempo. Al personal en general por muerte de familiar en primer grado de consanguinidad se concede 5 días.
- c. *Citas médicas*: El funcionario deberá enviar un oficio en el que explique de qué se trata la cita, en qué fecha y a qué hora acudirá, anexando una constancia de la misma, con al menos dos días de anticipación (a menos que se trate de un caso de urgencia).

5. PROGRAMA DE INCENTIVOS AÑO 2026

5.1. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS:

La Directora Administrativa y financiera y el Director Operativo y comercial propondrán el nombre del funcionario de su equipo de trabajo, que, por sus niveles de excelencia y buen desempeño en el transcurso del año, crean, son merecedores de la mención. En el área operativa se elegirá un funcionario por cada servicio (Acueducto, Alcantarillado y Aseo)

El Gerente General realizará la selección final basado en registros e instrumentos para medir el desempeño meritorio y encuestas entre los mismos funcionarios.

5.2. TIPO DE INCENTIVO A APLICAR

Como estrategia de la Gestión de Talento Humano, La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Sylvania S.A. E.S.P. EMPUSILVANIA S.A. E.S.P. desarrollará el Plan de incentivos del 2026 de la mano con el Programa de Bienestar para fortalecer el área de Calidad de Vida de la empresa, incentivar y motivar a los funcionarios a desempeñar sus labores

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

satisfactoriamente y conformar así un Sistema de Estímulos que eleven los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios contribuyendo así a la realización de los objetivos institucionales.

Se continuará con la aplicación del incentivo tipo **No Pecuniario** y tendrá como alcance a todos los funcionarios de la empresa, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la empresa.

Como incentivo, EMPUSILVANIA S.A. E.S.P. reconocerá al mejor empleado por sus niveles de excelencia en las funciones que desempeña en la empresa, con un reconocimiento público y por escrito que se anexará a la hoja de vida y se publicará en la página web institucional.

Además, para el día de cumpleaños de cada uno de los empleados de la empresa tendrán un día compensatorio a ser tomado en la fecha de su cumpleaños.

5.3. REQUISITOS

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

- a. Acreditar tiempo de servicios continuo en la empresa no inferior a un (1) año.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

5.4. CRITERIOS A EVALUAR

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

1. Que tenga mayor aplicabilidad de los principios y valores plasmados en el Código de Ética, en su desempeño laboral.
2. Un funcionario con dominio completo sobre los temas concernientes a la cultura organizacional de la empresa tales como Misión, Visión, Principios y Valores Institucionales), etc.
3. Cumplimiento de las funciones propias de su cargo, aplicando los fundamentos legales que son inherentes al mismo.
4. Que se adapte con facilidad y capacidad a otras actividades que le sean delegadas.
5. Compromiso, participación y sentido de pertenencia ante las actividades desarrolladas por la Empresa.
6. Que se destaque por su liderazgo en la programación, planeación, dirección y toma de decisiones, en las funciones que le sean encomendadas.
7. Que se destaque en un nivel alto en los resultados arrojados por la Evaluación de desempeño.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Programa de Bienestar Social laboral e Incentivos estará a cargo de la oficina de Control Interno mediante el cálculo de los siguientes indicadores:

6.1. INDICADOR CLIMA Y CULTURA LABORAL

Resultado intervención Clima y Cultura laboral mediante la aplicación de la encuesta de medición de satisfacción de los funcionarios respecto a las actividades establecidas y ejecutadas correspondientes al Programa de Bienestar Social laboral e Incentivos.

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

6.2. INDICADOR SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO –

Número de actividades cumplidas del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo/Número de actividades planeadas en el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo * 100

6.3. INDICADOR PLAN DE BIENESTAR

Número de talleres o actividades ejecutadas en el marco del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos/Número de talleres o actividades programadas en el marco del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos * 100



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código:

PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 1.0

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026

Formato Vigente desde 1/02/22

ANEXO N° 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Temática	Actividades	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Elaboración de documentos	Programa de bienestar e incentivos 2026												
2	Diversidad e inclusión	Socializaciones Función Pública												
3		Conmemoración día del Servidor público						27						
4		Integración y actividades de equilibrio Psicosocial y de cultura organizacional												
5		Integración novenas y navidad												
6	Salud mental	Charlas, actividades físicas												
7	Equilibrio Psicosocial	Talleres y charlas												

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026	Formato Vigente desde 1/02/22

N°	Temática	Actividades	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
8	Transformación digital	Socialización y taller												
9	Plan Anual de Incentivos	Mejor desempeño.												

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA VERSIÓN	OBSERVACIÓN	REALIZADO POR/AUTORIZADO
1.0	21 DE ENERO DE 2026	Creación del documento	Gerente y Directores. Asesoría Control Interno
			Aprobado por el Comité de Gestión y desempeño