
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 1 de 15</b>

**EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y  
ALCANTARILLADO S.A E.S.P. OFICIAL IBAL E.S.P. OFICIAL**

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

**DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
GRUPO GESTION HUMANA**

**IBAGUE TOLIMA  
AÑO 2026**

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 2 de 15</b>

## **PRESENTACIÓN**

## **PROPÓSITO DEL PROGRAMA**

### **1. MARCO CONCEPTUAL, NORMATIVO Y TEORICO**

#### **1.1 MARCO CONCEPTUAL**

#### **1.2 MARCO NORMATIVO**

#### **1.3 MARCO TEORICO**

##### **1.3.1 BIENESTAR SOCIAL**

##### **1.3.2 INCENTIVOS**

### **2. EJES CENTRALES DEL PROGRAMA**

#### **2.1 PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES**

#### **2.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL**

### **3. OBJETIVO**

#### **3.1 GENERAL**

#### **3.2 ESPECÍFICOS**

### **4. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

#### **4.1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE DEPORTES Y RECREACION**

##### **4.1.1 AGENDA ANUAL DE RECREACION Y DEPORTES**

#### **4.2 PROGRAMA DE CULTURA**


##### **4.2.1 OBJETIVO DEL PROGRAMA DE CULTURA**

#### **4.3 BIENESTAR SOCIAL POR CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

### **5. PROGRAMA DE INCENTIVOS**

### **6. EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

### **7. CONTROL DE CAMBIOS**

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 3 de 15</b>

## PRESENTACION

Este Programa de Bienestar Social vigencia 2026, ofrece planteamientos de carácter general, dada la diversidad de temas que anualmente las entidades públicas deben formular en sus Programas de Bienestar social como una política permanente que orienta y facilita la Recreación, Deporte, cultura y la seguridad y salud en el trabajo con miras a contribuir a la calidad de vida de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Entidad.

Para un mejor aprovechamiento de los lineamientos de política aquí trazados, se recomienda unos aportes metodológicos básicos para la implementación de los programas de bienestar integral que se traduzcan servidores públicos con mejor calidad de vida y que, estén en condiciones de prestar mejores servicios a la comunidad.

Para lo cual, el IBAL E.S.P. Oficial, para el período fiscal 2026, establece un Programa de Bienestar social e Incentivos que garantice así la efectividad participación de todos los servidores públicos al servicio de la entidad en cada una de las actividades programadas permitiendo la satisfacción individual y colectividad que redunde en una mejor prestación del servicio.


De esta manera, el programa contiene elementos y orientaciones precisas para atender el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social, respondiendo fundamentalmente a las necesidades de la organización y las decisiones tomadas por iniciativa del personal de la empresa.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad

Con base en lo anteriormente expuesto, el Grupo de Gestión Humana presenta el programa de bienestar social vigencia 2026, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores.

## PROPÓSITO DEL PROGRAMA

Implementar un programa de bienestar Social e incentivos *que contribuya a* elevar los niveles de eficiencia, y satisfacción de los Servidores Públicos al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, en el desempeño de su labor y al cumplimiento efectivo de los resultados

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 4 de 15</b>

institucionales, quienes con autonomía administrativa, humana y financiera desarrollara con recursos propios o en coordinación con otras entidades de los sectores públicos y privados, sus respectivos programas de bienestar social

Esta iniciativa pública es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta el IBAL.

## **1. MARCO CONCEPTUAL, NORMATIVO Y TEORICO**

### **1.1 MARCO CONCEPTUAL**

El marco conceptual del desarrollo humano plasmado en la constitución política de 1991; enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos, un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.


Tomando como referente lo establecido en el artículo 54 de La Constitución Política de Colombia, la naturaleza jurídica de la entidad y algunos artículos del Decreto 1567 de 1998.

El conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, es el Bienestar Laboral Social ya 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.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano, deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida individual, institucional y familiar en general.

La calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

La cultura, el deporte y la recreación deben actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión,

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 5 de 15</b>

imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

## **1.2 MARCO NORMATIVO**

Este programa tiene los siguientes fundamentos legales y referenciales:

Constitución Política de Colombia (Artículo 54)


Tomando como referente el decreto 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos.

Decreto 1083 de 2015: 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. (Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos

Artículo 2.2.10.2 del Dcto 1083 de 2015-Beneficiarios: 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y cultural
3. Promoción y prevención de la salud.
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.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, y 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

Ley 1952 de 2019, en los numerales 3, 4 y 5 del artículo 37 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 o convencionales vigentes.

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 6 de 15</b>

(Programa de Bienestar).

Acuerdo 003 del 27 enero de 2025, "POR EL CUAL SE MODIFICA Y FIJA LA ESTRUCTURA ORGANICA DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, SE DETERMINAN SUS FUNCIONES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

\*Resolución 755 del 3 de agosto de 2018 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA, MODIFICA, AJUSTA Y ESTABLECE EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES, DE LOS CARGOS QUE HACEN PARTE DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL"

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

El Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y la resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ley 1562 del 11 de julio de 2012 por medio de la cual modifica el sistema de riesgos labores y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.


Decreto 1295 de 1994, obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a elaborar los planes de salud ocupacional.

El decreto 1443 del 31 de julio de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 612 de 2018: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

El Dcto 1072, Por medio del cual se expide el **Decreto** Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución No.0213 de marzo 31 de 2016 por medio del cual se adopta el Reglamento de Bienestar Social de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial.

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 7 de 15</b>

### 1.3. MARCO TEÓRICO

Para contextualizar al lector con la temática tratada dentro del plan de Bienestar e Incentivos institucionales, se hace mención de los siguientes términos:

#### 1.3.1. Bienestar social

El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.


#### 1.3.2. Incentivos

Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables a través de reconocimientos de estímulos e incentivos legales y/o convencionales vigentes conforme a las disposiciones para los servidores públicos al servicio del IBAL S.A.E.S.P. Oficial

### 2. EJES CENTRALES DEL PROGRAMA ASÍ:

Partiendo del Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos además se formulan de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual de bienestar y las tendencias del mercado laboral de modo que se definan los siguientes ejes:


Ejes	Contenidos en el Progrma 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

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 8 de 15</b>

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 Inclusion	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.
Transformacion 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 Vocacion por el Servicio Publico	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, 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.

El eje Diversidad e inclusion es transversal a todas las actividades de Bienestar.



	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 9 de 15</b>

**2.1. Protección y Servicios Sociales,** Según el Artículo 2.2.10. 2 del Dcto 1083 de 2015-Beneficiarios: 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:

- a. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- b. Artísticos y culturales
- c. Promoción y prevención de la salud
- d. Capacitación informal en arte 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.
- e. 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 tramites, la información pertinente y presentado ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.


**2.2. Calidad de Vida Laboral,** a través de los programas de:

- a. Medición del clima laboral.
- b. Evaluación de la adaptación al cambio
- c. Preparación del pre pensionado para el retiro del servicio.
- d. Identificación e intervención de la cultura organizacional
- e. Fortalecimiento del trabajo en equipo

### **3. OBJETIVO**

#### **3.1 GENERALES**

A través de las actividades del programa de bienestar social vigencia 2026, se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión Institucional.

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 10 de 15</b>

### 3.2 ESPECÍFICOS

Desarrollar acciones enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Crear cultura laboral para que las y los servidores incorporen identidad y vocación por el buen servicio público.


Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en el IBAL S.A.E.S.P. Oficial.

Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

## 4. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Es conveniente interpretar los programas de protección social (satisfactores), tomando como referente lo previstos en el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 dentro del enfoque conceptual propuesto por Max Neef, como forma de hacer tomar conciencia a los servidores públicos de su responsabilidad en la satisfacción de sus necesidades humanas básicas; esta prescripción, sin duda, obliga también a las entidades a colaborar en la satisfacción de dichas necesidades de cara a la calidad de vida de sus colaboradores y a la creación de un ambiente laboral adecuado para el cumplimiento de los principales propósitos organizacionales. El siguiente esquema ejemplifica esta idea:

<b>ARTICULO 70 DEL DCTO 1227 DE 2005 (Se toma como referente)</b>	
<b>PROGRAMA</b>	<b>NECESIDAD QUE PRETENDE FAVORECER</b>
Deportivos, recreativos, vacacionales	Ocio, creación, participación
Artísticos y culturales	Entendimiento, ocio, creación
Promoción y prevención de salud	Subsistencia, protección
Capacitación informal en artes y artesanías	Entendimiento, ocio, creación
Promoción de programas de vivienda	Protección

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 11 de 15</b>

El Programa de Bienestar permite fomentar hábitos deportivos, recreativos y culturales que contribuyen al autocuidado físico y mental, con énfasis en el bienestar corporal, anímico, psicológico y social. Contempla la programación, coordinación y control de las actividades deportivas, recreativas y culturales.

(Ver anexo programa de Bienestar Social Laboral 2026)

#### **4.1. Objetivos Programa de Deporte y Recreación**

Contribuir a los procesos de formación integral de los trabajadores al servicio del IBAL.

Generar una cultura física –deportiva.

Crear diversos grupos deportivos que representen a la Institución en campeonatos a nivel local y municipal

##### **4.1.1. Agenda Anual de Recreación y Deporte**

En la planeación anual del proceso Bienestar Social institucional, se establecerá la Agenda Anual de Recreación y Deporte, en la que se definirán por período los eventos recreativos, lúdicos, vacacionales y deportivos que se ofrecerán, tanto en la entidad como en ambientes externos.

Para el efecto y conforme a la caracterización del personal al servicio del IBAL, se definirán las disciplinas deportivas de preferencia, con el fin de conformar equipos para entrenamiento y participación en competencias Internas y Externas.


De igual forma, se promoverán campeonatos internos para todo el personal vinculado al IBAL, en las diferentes modalidades de contratación.

#### **4.2. PROGRAMA DE CULTURA**

Se orienta a la promoción, divulgación de las actividades artísticas y culturales de los servidores públicos al servicio del IBAL, para el fortalecimiento de los talentos al interior de la entidad.

##### **4.2.1. Objetivo Programa de Cultura**

Generar espacios que posibiliten el desarrollo de habilidades y aptitudes en las diversas manifestaciones artísticas y expresiones culturales.

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 12 de 15</b>

Apoyar los programas culturales institucionales en cuanto a su divulgación, seguimiento y ejecución.

**4.3 BIENESTAR SOCIAL POR CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:** Teniendo en cuenta que los trabajadores oficiales del IBAL S.A. E.SP. Oficial, reciben beneficios determinados por Convención Colectiva de Trabajo, los cuales brindan Bienestar a los trabajadores y su núcleo familiar, éstos se encuentran incluidos dentro de las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2026.


## 5. PROGRAMA DE INCENTIVOS




Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables a través de reconocimientos de estímulos e incentivos legales y/o convencionales vigentes pecuniarios y no pecuniarios (salario emocional) conforme a las disposiciones para los servidores públicos al servicio del IBAL S.A.E.S.P. Oficial como es:

### Incentivos Pecuniarios

1. Bonificación por Productividad se reconocerá el 75% de un SMLMV, siempre y cuando el indicador del PQR, se sostenga en promedio o inferior al 0.9% en el último año fiscal.

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 13 de 15</b>

2. Bonificación del SIG, este reconocimiento corresponde al 50% de un SMMLV, por concepto de certificación, recertificación y/o seguimiento del SIG, siempre y cuando el resultado emitido por ente certificador sea positivo.
3. Veinte (20) % del salario básico por riesgo biológico a quienes realizan labores en las plantas de aguas residuales, operarios de alcantarillado y acueducto, auxiliar de laboratorio aguas residuales, los auxiliares y técnicos del laboratorio de calidad del agua, operarios planta de agua potable y bocatomas, auxiliar administrativo (Gestión Ambiental) en cargo de inspeccionar vertimientos, auxiliar administrativo y técnico del Grupo Gestión Documental que tiene contacto directo en la limpieza de los documentos y al personal operativo de facturación, matriculas, cartera y control perdidas del área comercial.
4. Ochenta (80) % de un salario mínimo legal diario vigente durante un periodo de 20 días y/o máximo 25 días como Auxilio de Rodamiento, a quien utiliza su propio vehículo para el cumplimiento de funciones propias de su cargo.
5. Dos (2) días de asignación básica mensual por bonificación de recreación al momento del disfrute del periodo de vacaciones o compensación de las mismas.
6. Por antigüedad en la prestación de los servicios se reconocerá una bonificación de quinquenio así: 1- Diez (10) días de salario básico mensual devengado por el primer quinquenio. 2- Quince (15) días de salario básico mensual devengado por el segundo quinquenio.
7. Apoyo Económico de Educativo: La empresa reconocerá a los tajadores oficiales que estén estudiando un apoyo económico educativo para el pago de estudios de primaria, secundaria, universitarios, especialización y/o maestría y este no podrá exceder del 50% del valor de la matricula teniendo en cuenta la reglamentación y monto presupuestado por vigencia fiscal para este beneficio.
8. Prima de Vacaciones y Vacaciones: El IBAL S.A. E.S.P. Oficial, reconocerá a sus trabajadores hasta diecisiete (17) días hábiles de disfrute de vacaciones y una prima de vacaciones equivalente a diecisiete (17) días de salario.
9. Incentivo por Retiro Voluntario: La Empresa otorgara un beneficio por retiro voluntario en dinero por la suma Treinta y Cinco Millones de pesos (\$35.000.000.00) Mcte, a los trabajadores oficiales con contrato a término indefinido que se encuentren a tres (3) meses o menos de cumplir el requisito de edad para alcanzar el estatus pensional de conformidad con las disposiciones legales vigente

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 14 de 15</b>

### **Incentivos no Pecuniarios o Salario Emocional**

- 1-Un (1) día hábil remunerado por cumpleaños de carácter convencional,
- 2- tres (3) días remunerados de permiso por motivos justificados- convencional,
- 3-Encargo de un cargo de mayor jerarquía por vacaciones y/o licencias del titular con trabajadores a oficiales a término indefinido siempre y cuando cumpla con los requisitos del cargo.
4. Medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.
- 5-Exaltación a los servidores públicos por su labor desempeñada en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad.


Así mismo un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo y estos incentivos pueden ser pecuniarios y no pecuniarios.

### **6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La evaluación y seguimiento al programa de Bienestar Social se efectuará al final del periodo mediante un informe por parte del Grupo Gestión Humana, sobre el cumplimiento de las actividades programadas y realizadas con el fin de la establecer la eficacia del mismo en el periodo programado.

### **7. CONTROL DE CAMBIOS**

<b>FECHA</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO REALIZADO</b>
	00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación del Documento</li> </ul>
2013-05-16	01	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se actualizo el documento, al realizar cambios en las definiciones.</li> </ul>
2016-10-26	02	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se modifica teniendo en cuenta el Sistema de Integrado de Gestión SIG</li> </ul>
2019-03-13	03	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se actualiza teniendo en cuenta la vigencia</li> </ul>

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-002
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-03-13
		<b>VERSIÓN:</b> 03
		<b>Página 15 de 15</b>

**IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL**  
**DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**  
**GRUPO GESTION HUMANA**