PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS
DE GESTION HUMANA

Empresa Pública de Alcantarillado de Santander EMPAS S.A

VIGENCIA 2023

LUDY ELENA ALEMAN CASTELLANOS
Gerente Suplente

SERGIO ANDRES OCHOA PINTO
Secretario General

LAURA MARGARITA JAUREGUI CACERES
Subgerente Administrativo y Financiero

ALEX GONZALO RIOS MONROY
Subgerente de Alcantarillado

ALVARO ENRIQUE GALVIZ JEREZ
Subgerente de Planeación e Información

OSCAR IVAN RODRIGUEZ MANCILLA
Subgerente Comercial

IGNACIO DIAZ MEDINA
Subgerente Integral para el Tratamiento Integral de Aguas y Residuos

ANGIE XIOMARA HERNANDEZ SANCHEZ
Jefe de Oficina Control Interno

KARINA CARREÑO SANTOS
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

NATALIA MARIN DELGADO
Asesor Gerencia-Gestión Humana

Contenido

INTRODUCCIÓN 5
1. MARCO NORMATIVO 6
2. MARCO TEÓRICO 8
2.1. Bienestar social 8
2.2. Incentivos 8
2.3. Calidad de Vida Laboral. 8
2.4. Clima Laboral 8
2.5. Valor público 9
2.6. Desvinculación Laboral Asistida 9
3. OBJETIVOS 9
3.1. General 9
3.2. Específicos 9
4. ALCANCE 10
5. BENEFICIARIOS 10
6. DESARROLLO PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 11
6.1. Protección y Servicios Sociales 12
6.1.1. Recreación y Deportes 12
6.1.2. Seguridad Social Integral 13
6.1.3. Cuidado de la Salud 13
6.2. Calidad de Vida Laboral 13
6.2.1. Clima Laboral 14
6.2.2. Preparación de Pre pensionados 14
6.2.3. Convivencia Institucional 15
7. EJECUCIÓN 16
8. SEGUIMIENTO 16
9. REGISTRO 16
10. BIENESTAR SOCIAL POR CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 17

10.1. Auxilio de Escolaridad 17
10.2. Auxilio Óptico 18
10.3. Auxilio Deportes y Cultura 18
10.4. Auxilio Médico Asistencia para Familiares y Trabajadores 18
10.5. Pago Incapacidades 20
10.6. Bonificación por retiro por pensión 20
11. PROGRAMA DE INCENTIVOS 20

INTRODUCCIÓN

Basados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y teniendo en cuenta las necesidades y la percepción de los servidores públicos, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023 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.

1. MARCO NORMATIVO

La Empresa Pública de Alcantarillado de Santander S.A. E.S.P. – EMPAS, siendo una entidad pública, de carácter oficial y teniendo en cuenta que dentro de su planta de personal se encuentra personal vinculado como empleados públicos y trabajadores oficiales, se hace mención a continuación del marco normativo que rige el funcionamiento de la entidad en los temas relacionados con los incentivos institucionales.

- **Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículo 13 al 38):** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado (Reglamentado parcialmente por el Decreto 1083 de 2015), junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

  Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

- **Ley 909/2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- **Ley 734 de 2002:** Código Único Disciplinario. Título IV Derechos, Deberes, prohibiciones, incompatibilidades; impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. Artículo 33, numerales cuatro y cinco. 4. 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. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- **Decreto 1227 de 2005:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909/04 y el Decreto-ley 1567/98. Capítulo II sistema de estímulos Artículo 69 al 85.

- **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

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

- **Ley 1952 de 2019**, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:
    4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
    5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

2. 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:

2.1. 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.

2.2. Incentivos

Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman la planta de empleos de libre nombramiento para el caso de EMPAS S.A. E.S.P, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

2.3. Calidad de Vida Laboral.

La función Pública la define como: La existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

2.4. Clima Laboral

Hace referencia “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. […] Estas características de la entidad son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma entidad”[1].

[1] Tomado de Guía Sistema de Estímulos-DAFP, Familia Tork – Familia Institucional 2001

2.5. Valor público

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía *(Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312*. (*Tomado de: Guía Metodológica para la Implementación del PNFC)*

2.6. Desvinculación Laboral Asistida

Según el Decreto 1083 de 2015, *Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.*

3. OBJETIVOS

3.1. General

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades que contribuyan en la calidad de vida de los servidores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; enfocado en mantener un buen clima laboral, donde los servidores se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

3.2. Específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos, así como la eficiencia y la efectividad en su

desempeño.

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de la innovación que genere valor a la sociedad desde su propia experiencia, así como contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la entidad.

- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de Empas S.A. E.S.P

- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

4. ALCANCE

A través de las acciones y actividades formuladas, se busca contribuir en la generación de escenarios de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida laboral, desarrollando estilos de vida saludable, la participación y el fortalecimiento del vínculo emocional y afectivo del servidor público y su núcleo familiar.

5. BENEFICIARIOS

BIENESTAR SOCIAL

De conformidad con la normatividad vigente, son beneficiarios de los programas de bienestar social, los empleados públicos y trabajadores oficiales de EMPAS S.A. E.S.P. y algunas actividades incluyen su núcleo familiar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

INCENTIVOS

El plan anual de incentivos de EMPAS S.A. E.S.P. tendrá como cobertura los funcionarios públicos clasificados dentro de los niveles Directivo, Jefe de Oficina y Asesor. Anualmente se seleccionarán los empleados y equipos de trabajo con desempeños en niveles de excelencia. y algunas actividades incluyen su núcleo familiar. En este orden, se entiende por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él[2].

6. DESARROLLO PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias; así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

En EMPAS S.A. en el marco del Proceso de Gestión Humana nuestro objetivo es administrar el recurso humano de la entidad, con el propósito de cumplir con su misión institucional, mediante el mejoramiento continuo de las condiciones laborales; para lo cual el Plan de Bienestar Social contribuirá a ese mejoramiento continuo de las condiciones laborales toda vez que se encamina a desarrollar actividades para la protección y servicios sociales del funcionario y su núcleo familiar y a propender por la Calidad de vida laboral de sus funcionarios.
El desarrollo de Bienestar Social comprende los siguientes componentes:

[2] (Decreto 1227/05, Art. 70 Parágrafo 2)

COMPONENTES PROGRAMA DE BIENESTAR

6.1. Protección y Servicios Sociales

Se enfoca 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.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los 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.

6.1.1. Recreación y Deportes

El beneficio de recreación y deportes fomenta el mejoramiento de la calidad de vida, el auto cuidado y aprovechamiento del tiempo libre. Se promueve el mejoramiento de las condiciones físicas y mentales de los funcionarios a través de actividades de promoción, prevención y rehabilitación para el ejercicio y el deporte repercutiendo en el estado motivacional.

6.1.2. Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el servidor público para gozar de una calidad de vida.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar.

6.1.3. Cuidado de la Salud

Promover el cuidado de la salud, partiendo de la importancia de cuidar de sí mismo y cuidar el entorno. Este subcomponente está enmarcado también en las actividades de seguridad y Salud en el trabajo, las cuales buscan el beneficio del trabajador en el desarrollo de sus actividades diarias en la Empresa.

6.2. Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a 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 la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

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.

6.2.1. Clima Laboral

Es el medio en el que se desarrolla el trabajo diario y cotidiano del equipo humano, y éste además de ser determinante del comportamiento al interior de la entidad, es un factor fundamental en la satisfacción de los trabajadores, la productividad y el cumplimiento de la misión de la empresa.

La medición del clima laboral permite establecer estrategias de intervención y seguimiento de los resultados obtenidos, los cuales deben apuntar al mejoramiento de la calidad de vida laboral. Se desarrollarán entre otras las siguientes actividades:

- ✓ Inducción y Reinducción
- ✓ Se realizan mensualmente procesos de inducción y re inducción durante el la vigencia de 2023, con un total de 176 trabajadores oficiales y 28 empleados públicos y contratistas sobre temas relacionados a la identificación de peligros y valoración e identificación de riesgos, gestión documental e informática, sistema integral, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.
- ✓Actividades de SGSST, como pausas activas y otras contempladas en el sistema, las cuales son referenciadas por la profesional de seguridad y salud en el trabajo.

6.2.2. Preparación de Pre pensionados

Según lo establecido en el decreto-ley 1227 de 2.005, es necesario preparar a los funcionarios que están próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. En el desarrollo del programa, encontramos actividades de preparación al cambio de estilo de vida y su adaptación al mismo, ocupación del tiempo libre, promoción y prevención de la salud.

- ✓ Se realizan actividades para pre pensionados que se programan y ejecutan durante el año. En total se realizan cuatro fases, entre las que se destacan actividades de Asesoría jurídica sobre los trámites y resolver las dudas presentadas por los Pre

pensionados, una fase diagnostica, una fase de Autocuidado y una fase de proyecto de vida.

6.2.3. Convivencia Institucional

Desarrollo de actividades que afianzan la convivencia y el sentido de pertenencia por EMPAS; con estas actividades se pretende 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, 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.

1.Convivencia Institucional	✓Actividad de bienestar social para servidores públicos con contacto al público.	
	✓Conmemoración de días especiales, para lograr una mejor convivencia institucional y motivación laboral.	
	✓Se brinda bienestar y espacio de recreación y esparcimiento al personal con contacto al público, que proporcione el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.	
	✓La Empresa Empas S.A. realiza el reconocimiento de eventos especiales por correo institucional y por la intranet a los servidores públicos activos de la entidad, entre los que se destacan:	✓Publicación de mensajes de condolencias y acompañamiento ante el fallecimiento de un ser querido. ❖Publicación de mensajes de felicitación en fechas especiales. ❖Felicitaciones y entregas de detalles a los cumpleañeros de cada mes.

7. EJECUCIÓN

La ejecución del programa de bienestar social de EMPAS SA, estará en cabeza de Gestión Humana, una vez esté autorizado y aprobado por la Gerencia General.

Para el desarrollo de las actividades, se tendrá en cuenta el cronograma vigencia 2023, el cual está basado en los componentes establecidos en este programa, realizando el respectivo proceso contractual cuando se requiera y desarrollando la logística necesaria en los casos que lo amerite.

Cabe señalar que las actividades estarán sujetas a modificación en la medida que las necesidades y los requerimientos así lo ameriten y justifiquen.

8. SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social, el equipo de Gestión Humana, será el encargado de alimentar y analizar indicadores que midan el grado de cumplimiento del Programa.

9. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

- Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de EMPAS S.A.
- Registro de evaluación del programa de Bienestar: Se efectuará en el mes de diciembre de 2023, el cual busca identificar el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social.

  En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa. El resultado de dicha evaluación será consolidado en el formato correspondiente y será insumo para la toma de decisiones gerenciales.
- Registros Fotográficos.

10. BIENESTAR SOCIAL POR CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Teniendo en cuenta que los trabajadores oficiales de EMPAS SA, reciben beneficios determinados por Convención Colectiva de Trabajo, los cuales brindan Bienestar a los trabajadores y su núcleo familiar, éstos se encuentran incluidos dentro del Programa de Bienestar Social:

10.1. Auxilio de Escolaridad

La EMPRESA PÚBLICA DE ALCANTARILLADO DE SANTANDER S.A. E.S.P. – EMPAS S.A. reconocerá y pagará a sus trabajadores el siguiente auxilio escolar, por cada hijo que adelante estudios, así:

a)Pre-escolar y primaria, anualmente.

- El Cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo mensual legal vigente. En el nivel de preescolar, se reconocerá tres grados educativos antes de iniciar la educación básica primaria (Pre-jardín, jardín y transición).

a)Bachillerato, anualmente.

- El sesenta y cinco por ciento (65%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

a)Técnicos desescolarizados y no formal.

- El cincuenta por ciento (50%) del valor del curso, sin exceder del cuarenta por ciento (40%) de un salario mínimo mensual legal vigente, por persona en el año. Los cursos deben estar orientados a que el hijo del trabajador reciba un conocimiento que le permita obtener en el futuro una estabilidad económica.

a)Tecnológicos y universitarios, semestralmente.

- El ochenta y cinco por ciento (85%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

10.2. Auxilio Óptico

La EMPRESA PUBLICA DE ALCANTARILLADO DE SANTANDER S.A. E.S.P. – EMPAS reconocerá y pagará a los trabajadores el siguiente auxilio óptico:

	a)Cada cinco (5) años, por concepto de lentes y montura, la diferencia que represente el valor reconocido por la EPS a la que este afiliado el trabajador y el consignado en la factura de compra, sin que este valor pueda ser superior al ochenta y cinco por ciento (85%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
Auxilio Óptico	a)EMPAS S.A. reconocerá y pagará cada cinco (5) años, el valor total por lentes y montura consignado en la factura de compra y acompañada de tres (3) cotizaciones de mayor valor, sin que este valor pueda ser superior al ochenta y cinco por ciento (85%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
	En caso que el trabajador se vea obligado a cambiar de lentes por prescripción médica de la EPS o su montura se parta en ejercicio de su trabajo, tendrá derecho al reconocimiento consignado en cualquiera de los puntos a) o b), según el caso.

10.3. Auxilio Deportes y Cultura

La EMPRESA PÚBLICA DE ALCANTARILLADO DE SANTANDER S.A. E.S.P. – EMPAS S.A. se compromete a aportar la suma de nueve (09) salarios mínimos diarios legales vigentes por afiliado a SINTRAEMPAS para atender la participación de los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAEMPAS, en eventos de carácter deportivo, cultural o sindical.

10.4. Auxilio Médico Asistencia para Familiares y Trabajadores

AUXILIO PARA FAMILIARES DE TRABAJADORES

a) El ochenta por ciento (80%) del valor que el trabajador haya pagado a la IPS como cuota moderadora por consultas con médicos generales o especialistas.

b) El ochenta por ciento (80%) del valor de los medicamentos que no hayan sido

suministrados por la IPS respectiva y el ochenta por ciento (80%) de la cuota moderadora que cobre la IPS por concepto de medicamentos ambulatorios.

c) El ochenta por ciento (80%) del valor que el trabajador haya pagado a la IPS por concepto de cuota moderadora por consultas y tratamientos odontológicos atendidos por especialistas, correspondientes a extracciones o calzas. En el caso de accidentes debidamente comprobados, EMPAS S.A., reconocerá el ochenta por ciento (80%) del valor que el trabajador haya pagado por concepto de cuota moderadora de prótesis y tratamientos necesarios para mitigar los efectos del accidente, excluyendo en todo caso aquellos trabajos que se puedan generar por consideraciones de orden estético.

d) El ochenta por ciento (80%) del valor que el trabajador haya pagado como cuota moderadora por concepto de exámenes de diagnóstico, clínicos y de laboratorio, ordenados por médicos generales o especialistas de la IPS correspondiente.

e) El ochenta por ciento (80%) del valor que haya pagado el trabajador a la IPS por concepto de copago por hospitalización, cirugía y maternidad.

f) El ochenta por ciento (80%) del valor de los siguientes servicios médicos, siempre y cuando éstos no sean atendidos sin costo alguno por la IPS

g) respectiva, previa presentación de tres (3) cotizaciones:
   - Gafas o lentes de contacto formulados.
   - Prótesis en general, distintas a las odontológicas.
   - Tratamiento de rehabilitación (Terapia - Fisioterapia).

h) El cincuenta por ciento (50%) del valor de zapatos ortopédicos formulados, previa presentación de tres (3) cotizaciones.

AUXILIO PARA TRABAJADORES

El ochenta por ciento (80%) del valor de los medicamentos que no haya sido

suministrados por la IPS respectiva.

10.5. Pago Incapacidades

LA EMPRESA PÚBLICA DE ALCANTARILLADO DE SANTANDER S.A. E.S.P. – EMPAS S.A. reconocerá y pagará directamente a los trabajadores afiliados a SINTRAEMPAS, el sueldo que les corresponda durante el término de las incapacidades ordenadas por la EPS a la cual el trabajador esté afiliado, cualquiera que sea su duración, hasta un límite de ciento ochenta (180) días, de acuerdo con las normas laborales que rigen la materia. A partir del día CUARTO (4º) inclusive, EMPAS S.A. reconocerá la porción del sueldo no cancelada por la EPS, a la cual el trabajador esté afiliado, de tal forma que éste reciba el cien por ciento (100%) de su sueldo.

10.6. Bonificación por retiro por pensión

La EMPRESA PÚBLICA DE ALCANTARILLADO DE SANTANDER S.A. E.S.P. – EMPAS S.A. reconocerá y pagará al trabajador que se retire de la empresa por efecto del reconocimiento de la pensión de jubilación, vejez o incapacidad, una bonificación equivalente a Noventa y cinco (95) días del salario que devengue al momento del retiro.

11. PROGRAMA DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficie, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

Cabe resaltar que 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.

Para que un estímulo se constituya en un incentivo, según el documento “Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)” del DAFP, este debe reunir, como mínimo, las siguientes características:

Además, la norma contempla que las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la manifestación de comportamientos deseables previamente acordados (por ejemplo: trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, entre otros), o ya sea por el logro de resultados establecidos con anterioridad, con criterios de evaluación: objetivos, medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de oportunidades.

Los principios orientadores para la asignación de incentivos por parte de las entidades deben estar ligados a un comportamiento o a un resultado previamente identificado; igualmente, no se debe ofrecer un incentivo que la entidad no esté en condiciones de entregar o cumplir. Se entiende que los servidores públicos deben estar en posibilidad de obtener un incentivo, una vez este sea ofrecido; de lo contrario, perderá su poder motivador y en su lugar, puede generar frustración.

Otros aspectos para tener en cuenta al momento de otorgar los incentivos, es que estos sean efectivos, es decir, tengan la capacidad de motivar, sean visibles y no sean aplazados, ya que pueden perder su interés. Algo muy importante es que, si la entidad desea que sus servidores sean productivos, debe otórgales los incentivos oportunamente cuando se los ganen, de acuerdo con los criterios establecidos previamente o cuando la entidad considere hacerlo por un comportamiento destacado.