



ija
o
es Ptap
centro
tadio
lvania
tinosa
Poza
Ve
alca
acue
zo Cooso
Poza Sa
o Cam



efr

Catálogo efr

Edición N° 1 año 2022



SOMOS FAMILIA



SOMOS DESARROLLO



SOMOS CALIDAD



SOMOS IGUALDAD



SOMOS FLEXIBILIDAD



SOMOS LÍDERES

efr

¿Qué es efr?



El Modelo efr es una herramienta de gestión única en el mundo que aporta una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de conciliación en las empresas grandes, medianas y pymes. Se trata de un modelo de gestión, basado en la mejora continua, que responde a una nueva cultura de trabajo en el ámbito de la responsabilidad social empresarial. Y, sin duda, son muchos los beneficios asociados al diseño, implantación y certificación de un proceso efr en una organización que impacta favorablemente en la reputación, la atracción de talento, la compensación, la excelencia, el compromiso y clima organizacional.

¿Qué es la conciliación en Veolia Tunja?

Acto recíproco que existe entre la compañía y sus colaboradores (as) en donde se brindan espacios agradables e incluyentes entre la vida laboral, personal y familiar que contribuyen al bienestar, la búsqueda de la felicidad de cada persona y la productividad.

Fundación Másfamilia

Fundación Másfamilia es la propietaria del esquema privado de certificación efr, único en conciliación. Una herramienta de gestión única en el mundo que aporta una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de conciliación en las empresas.

Se trata de un modelo de gestión de tercera parte, basado en la mejora continua, con foco en la medición y resultados para analizar la evolución.

Saludo patrono efr Veolia Tunja

Inspiramos los caminos de todo nuestro talento humano desde un actuar ejemplarizante, aportamos desde nuestra experiencia, formamos colaboradores (as) eficientes en su ejercicio, proyectamos una visión íntegra del reconocimiento y la importancia de nuestro servicio frente a una sociedad, siempre nos caracterizamos por ser líderes de la transformación, con conciencia y sentido humano”. Somos líderes efr.

Manuel Vicente Barrera Medina



efr

Compromiso



Tunja, 9 de junio de 2022

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE Veolia Aguas de Tunja S.A. E.S.P. PARA EL MANTENIMIENTO Y MEJORA DEL SISTEMA efr Equipares.

La Dirección de Veolia Aguas de Tunja S.A. E.S.P. reitera su compromiso de mantener y mejorar continuamente la gestión de la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar aportando al bienestar de sus colaboradores(as) por medio del modelo efr 1000-1 Equipares, promoviendo en cada uno de sus miembros el espíritu de Pasión Renovadora a través de líderes que inspiren y potencialicen lo mejor de los talentos, generando ambientes laborales agradables que garanticen las condiciones de equidad laboral e igualdad de género, contribuyendo a la felicidad personal y a la productividad organizacional. Además, se compromete al desarrollo y fortalecimiento de programas estratégicos, medidas y/o acciones encaminadas a cumplir los objetivos y políticas del sistema en los siguientes grupos generales: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia de los empleados (as), desarrollo personal y profesional; igualdad de oportunidades o de diversidad e inclusión y, en los bloques transversales: liderazgo y estilos de dirección, transversalización en la equidad laboral; con alcance al personal de planta vinculado a Veolia Aguas de Tunja S.A. E.S.P. que trabaje en Colombia.

¡Por que tú eres Veolia y eres Pasión Renovadora, atrévete a ser feliz...estamos para tí

MANUEL VICENTE BARRERA MEDINA
Gerente General

FREDY JAÍR ACOSTA ACEVEDO
Gerente de Planeación y Construcciones

ROSA STELLA GÓMEZ
Gerente Administrativa y Financiera

WILLIAM RICARDO HERNÁNDEZ
Gerente de Operaciones

RICARDO RIGO CÁRDENAS
Gerente Comercial

JAVIER ALBERTO MARTÍNEZ
Gerente de Proyectos Especiales

Nuestro sistema y los ODS

El modelo efr Equipares aporta a Veolia Aguas de Tunja en la consecución de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización para las Naciones Unidas en la Agenda 2030, algunos de los cuales, además, son prioritarios para nuestra compañía y nos brindan herramientas suficientes para lograr la equidad e igualdad de géneros y la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

3 SALUD
Y BIENESTAR



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



Juan José Ávila López

**Somos
Veolia**
Somos efr

 **VEOLIA**



Ricardo Rico Gardenas,
gerente comercial



SOMOS CALIDAD

En el marco del modelo efr, a través de los años, Veolia Aguas de Tunja ha querido implementar nuevas medidas que propendan por el bienestar y la salud de los (as) colaboradores; por esta razón, contempla en su grupo de medidas las de Calidad en el empleo que han permitido generar conciliación y bienestar en el ambiente laboral brindando así felicidad y tranquilidad.

Estas medidas permiten que el personal se reconozca como parte esencial de la comunidad laboral y la necesidad de que los directivos de Veolia Aguas de Tunja reconozcan la importancia de generar bienestar y felicidad entre todo su personal.

efr

9



Medida:

Los sábados no se contabilizan en el período vacacional, ni en licencias de luto y/o paternidad
El día sábado se encuentra en el reglamento como día laboral para el personal operativo, no se tiene en cuenta como día hábil en la contabilización del periodo vacacional.

Alcance:

Para personal operativo y administrativo de la empresa.

Normas de uso:

Tener contrato directo con la empresa.

FLEXISEGURIDAD

Medida:

Semana de la seguridad y la salud en el trabajo

Se llevan a cabo diversas actividades lúdico pedagógicas con el fin de fortalecer las buenas prácticas organizacionales en temas de seguridad y salud en el trabajo, convivencia y bienestar laboral.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa

SALUD Y BIENESTAR

Medida:

Atención psicológica primaria

En caso de requerirlo, se ofrece orientación y primeros auxilios psicológicos relacionados con motivación laboral, manejo del estrés, relaciones intralaborales, y situaciones personales que estén afectando la vida laboral.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa
2. Solicitar cita en Recursos Humanos

SALUD Y BIENESTAR



SOMOS CALIDAD

Medida:

Terapia muscular anti-estrés

Se presta el servicio de terapia relajante, actividades deportivas, preventivas y terapéuticas para mejorar las condiciones de salud y promover el bienestar físico del personal previniendo la aparición de enfermedades.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal
2. Inscribirse en las fechas establecidas acorde a la convocatoria
3. Tener autorización del evento por parte de Recursos humanos

Jhon Edison Coronado Balaguera,
operador de planta potabilizadora



SALUD Y BIENESTAR

Medida:

Apoyo para eventos deportivos

Para la participación del personal en eventos deportivos, se otorga apoyo con uniformes, inscripciones y permisos.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal
2. Inscribirse en las fechas establecidas acorde a la convocatoria
3. Tener autorización del evento por parte de Recursos humanos

SALUD Y BIENESTAR


Medida:

Gimnasios

Sede San Antonio: asesoría y seguimiento del plan de acondicionamiento físico del personal, monitoreo de actividades físicas de recuperación al personal que se encuentra en proceso de rehabilitación por cualquier tipo de accidente, desarrollo de actividades físicas derivadas de los exámenes médicos ocupacionales anuales (programa de riesgo osteomuscular).

Sede tanque circular: asesoría y seguimiento del plan de acondicionamiento físico del personal del área operativa y desarrollo de actividades físicas derivadas de los exámenes médicos ocupacionales anuales (programa de riesgo osteomuscular) del personal operativo.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa
2. Asistir en los horarios establecidos por la organización.
3. Inscribirse con la oficina de PSS

SALUD Y BIENESTAR
Medida:

Máquina de snacks

Estación permanente para el suministro de productos de paquete.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa

SALUD Y BIENESTAR
Medida:

Máquina expendedora de agua para café y aromáticas

Estación permanente para el suministro de agua caliente y fría, café, aromática, azúcar y mezcladores.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa

SALUD Y BIENESTAR



SOMOS CALIDAD

Medida:

Chaqueta institucional

Como medida para lograr la identificación y sentido de pertenencia del personal con la empresa, se le entrega al personal una chaqueta institucional.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa mayor a 3 meses.
2. Solicitarla a PSS

SALUD Y BIENESTAR

Medida:

Mejoramiento de los ambientes de trabajo

Son necesidades identificadas y evaluadas para mejorar las condiciones en el ambiente laboral: sala de bienestar de Plaza Real, ampliación de las oficinas de facturación, mejoramiento en los espacios de cambio de atuendo del personal operativo en el tanque circular y bombeo la fuente, creación de las oficinas de gestión del servicio, mejoramiento de las instalaciones de la planta de tratamiento de agua potable, construcción de bodegas.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa
2. Disponibilidad de presupuesto para realizar el proyecto

SALUD Y BIENESTAR

Medida:

Comedor de la empresa (hangar)

Se trata de un espacio adecuado para que el personal de Veolia Aguas de Tunja y personal de la cadena de valor que labora en la sede San Antonio y Plaza Real pueda tomar su almuerzo. Este lugar está dotado de hornos microondas, sillas y mesas

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa

SALUD Y BIENESTAR



SOMOS CALIDAD



Somos
Calidad
efr

Medida:

Seguro de vida

La empresa afiliará a un seguro de vida a todos los trabajadores. Seguro de vida por 18 salarios básicos del empleado (hasta un máximo de 500 millones).

Indemnización adicional por muerte accidental o desmembración accidental.

Indemnización por invalidez permanente.

Anticipo hasta del 60% del valor de la póliza por enfermedad grave.

Auxilio funerario por \$7.500.000.

Renta Hogar por \$7.800.000.

Auxilio de maternidad por \$400.000.

Renta diaria por hospitalización por \$200.000.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa



BENEFICIOS SOCIALES
COMPENSACION FLEXIBLE

Héctor Rolando Rodríguez Solano,
operador planta de tratamiento de agua residuales

Medida:

Póliza funeraria

La Empresa pagará una póliza funeraria que cubre los gastos de entierro por muerte del trabajador o de 5 miembros de su grupo familiar, que inscriba previamente ante el área de recursos humanos y la empresa funeraria o compañía de seguros.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. Legalización de formulario en la oficina de Recursos Humanos
3. El empleado deberá cumplir con los requisitos que establezca la compañía de seguros o empresa funeraria para exigir los servicios y/o reconocimiento de montos asegurados.

BENEFICIOS SOCIALES
COMPENSACION FLEXIBLE



SOMOS CALIDAD

Medida:

Ruta de transporte

Vagoneta con capacidad de 8 personas, la cual tiene puntos de encuentro para movilizar al personal que labora en la Ptap, laboratorios, Ptar, Tanque circular y San Antonio para ingreso y salida laboral, personal que asiste al Gimnasio y demás si es requerido, lo cual se realiza con la programación respectiva.

Alcance:

Personal de Plaza Real, PTAP, PTAR y San Antonio

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa
2. Solicitar en recursos humanos su utilización



Jesús Javier Almeida Rey,
jefe de obras e interventoría

BENEFICIOS SOCIALES
COMPENSACION FLEXIBLE

Medida:

Día del trabajo

Celebración del día del trabajo que se realiza para la totalidad del personal de la organización.

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa

BENEFICIOS SOCIALES
COMPENSACION FLEXIBLE



SOMOS CALIDAD

Medida:

Preferencia de parqueadero para personas con discapacidad o movilidad reducida
Zona de parqueo vehicular exclusiva para personas con discapacidad o movilidad reducida-
Sede San Antonio, Bombeo fuente, Ptap y Ptar.

Alcance:

Todo el personal de la empresa y visitantes en condición de discapacidad o movilidad

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa
2. Que se tenga la discapacidad o movilidad reducida.

BENEFICIOS SOCIALES
COMPENSACIÓN FLEXIBLE



Diana Ivonne Rodríguez,
técnica de laboratorio

Medida:

Programa Horizonte

Atención, orientación y acompañamiento psicosocial y jurídico al personal que esté próximo a pensionarse.

Alcance:

Personal de planta que esté próximo a pensionarse, menos de un año.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa.
2. Estar próximo a cumplir con los requisitos para pensionarse.
3. Acceder al programa a través del consentimiento informado

BENEFICIOS SOCIALES
COMPENSACIÓN FLEXIBLE



SOMOS CALIDAD

Medida:

Parqueaderos de la empresa

Servicio de parqueadero vigilado en las diferentes sedes: Tanque circular, San Antonio, bombeo de la fuente, PTAR para el personal de la empresa.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa
2. Disponibilidad de parqueadero interno de acuerdo a la asignación por gerencias.
3. El parqueo de vehículos debe ser en posición de reversa.
4. La exposición a riesgo público en el parqueadero externo, no será responsabilidad de la empresa.

BENEFICIOS SOCIALES
COMPENSACION FLEXIBLE

Medida:

Pago integral del salario en situación de incapacidad

Se pagará hasta 10 días el 100% del salario, después del día 10 se pagará el porcentaje que establece la norma colombiana en temas de incapacidades. Aplica para enfermedad de tipo común.

Alcance:

Todo el personal de la empresa.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. Presentar la incapacidad original generada por la EPS y copia de la epicrisis.

COMPLEMENTOS EN NÓMINA
O EN SEGURIDAD SOCIAL



Personal de alcantarillado



SOMOS CALIDAD

Medida:

Tarjeta Gold

Descuento en diferentes establecimientos comerciales según los convenios firmados.

Alcance:

Todo el personal de planta y temporal que lleve más de tres meses en la empresa y cuente con la tarjeta gold.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. Portar la tarjeta Gold y carnet institucional
3. Asistir a los establecimientos con convenio

DESCUENTOS Y VENTAJAS



Sonia Patricia Ramírez Espitia,
gerenta proyecto nueva fuente de abastecimiento

Medida:

Portal del empleado

Generación de información personal de nómina y acceso a descarga de desprendibles, certificados, etc en tiempo real.

Alcance:

Todo el personal de planta

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. Tener registrado el correo corporativo
3. Activar usuario y contraseña.
4. Mantener la clave actualizada.

DESCUENTOS Y VENTAJAS



SOMOS CALIDAD

Medida:

Funcionario (a) del año

Reconocimiento a los funcionarios de la organización por su desempeño destacado en las diferentes dimensiones.

Alcance:

Personal planta

Normas de uso:

1. Al final del año y teniendo en cuenta los siguientes criterios: Evaluación de desempeño, puntualidad, accidentalidad, disciplinarios, ausentismo y trabajo en equipo se realiza la elección de funcionario del año.
2. Contrato directo con la empresa mayor a 6 meses
3. Elección por gerencias.

GRATIFICACIONES Y PREMIOS

Medida:

Bono vacacional

Bonificación vacacional de \$80.000

Alcance:

Personal de planta (exceptuando gerentes)

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. No dejar acumular dos (2) periodos.
3. Disfrutar mínimo de 1 periodo vacacional completo excepto casos de fuerza mayor (Incapacidades, auditorías, accidentes y otras que determine el gerente general)
4. Devengue hasta 2,5 SMLMV de salario básico,
5. El bono vacacional se pagará con el pago del disfrute en tiempo de las vacaciones.

GRATIFICACIONES Y PREMIOS

Medida:

Bono navideño

En diciembre se entregará bono navideño

Alcance:

Personal de planta, temporal, aprendices y pasantes

Normas de uso:

1. Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa mayor a 3 meses
2. La definición del tipo de bono, alcance y entrega, será definida por el comité de gestión integral.
3. Cumplir los criterios evaluados por el comité.

GRATIFICACIONES Y PREMIOS



SOMOS CALIDAD

Medida:

Bono de cumpleaños

Entrega de incentivo bono redimible en establecimiento de comercio de \$50.000 a los colaboradores por su cumpleaños

Alcance:

Todo el personal de la empresa con 3 meses de antigüedad

Normas de uso:

Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa mayor a 3 meses

GRATIFICACIONES Y PREMIOS

Medida:

Titán Veolia

Motivar a los colaboradores a ser erf destacados.

Alcance:

Personal de planta - Personal temporal

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa
2. Ser postulado o autopostularse cuando se publique la convocatoria
3. Cumplir con los requisitos establecidos en estatutos.
4. Reconocimiento únicamente a dos trabajadores.



Jhon Edison Coronado Balaguera,
operador de planta potabilizadora

GRATIFICACIONES Y PREMIOS

Medida:

Bono de antigüedad

Reconocer la fidelidad y labor dentro de la organización de los colaboradores.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Devengar hasta 2,5 SMLMV de salario básico y cumplir cinco (5) años de antigüedad a la entrada en vigencia de la presente política, recibirá un bono del 10% del valor del SMLMV
 2. Cuando cumpla diez (10) de antigüedad a la entrada en vigencia de la presente política, recibirá un bono del 15% del valor del SMLMV.
 3. Cuando cumpla quince (15) de antigüedad a la entrada en vigencia de la presente política, recibirá un bono del 20% del valor del SMLMV.
- Aplica a partir del mes noviembre de 2024

GRATIFICACIONES Y PREMIOS



SOMOS CALIDAD

Medida:

Vacaciones extralegales

Reconocer la fidelidad y labor dentro de la organización de los colaboradores.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Al trabajador que devengue más de 2,5 SMLMV de salario promedio, se le reconocerán dos (2) días hábiles adicionales de descanso remunerado.
2. Si el trabajador devenga más de 2,5 SMLMV y tiene un cargo de jefatura de proceso (Jefes, Gerentes o Líderes), se le reconocerán tres (3) días hábiles adicionales de descanso remunerado.
3. Estos días podrán tomarse cuando el empleado haya disfrutado su período completo de vacaciones, así mismo no son acumulables y no se pagarán en dinero.

GRATIFICACIONES Y PREMIOS



Henry David Rodríguez Parada,
analista comercial

Medida:

Auxilio para medicina prepagada

Reconocer la fidelidad y labor dentro de la organización, aportando al bienestar físico del personal.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Al trabajador que devengue más de 2,5 SMLMV de salario promedio, se le reconocerá un auxilio del costo individual del plan corporativo de medicina prepagada que elija la empresa hasta por \$133.000 mensuales.
2. Si el trabajador devenga más de 2,5 SMLMV y tiene un cargo de jefatura de proceso (Jefes, Gerentes o Líderes), se le reconocerá un auxilio del costo individual del plan corporativo de medicina prepagada que elija la empresa hasta por \$192.000 mensuales.
3. Este beneficio no aplica para cargos de Gerentes Generales y Directores.

GRATIFICACIONES Y PREMIOS



SOMOS CALIDAD

Medida:

Bono Felicidad

Al colaborador (a) que no tenga hijos (as) y tenga contratos a término fijo o temporal y lleve como mínimo tres (3) meses de antigüedad, se le otorgará tres (3) Bonos al año por valor de 30.000 cada uno

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. No tener hijos
2. Tener contrato directo o temporal con la empresa.
3. Llevar como mínimo tres (3) meses de antigüedad

GRATIFICACIONES Y PREMIOS

Medida:

Convenios con entidades bancarias

Beneficiando a los colaboradores con una tasa preferencial para libranza con entidades bancarias a través del convenio, aplican para quienes tengan capacidad de endeudamiento.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. Solicitar en Recursos Humanos el contacto con el banco y cumplir con los requisitos establecidos por la entidad.

PRÉSTAMOS / CRÉDITOS
Y ANTICIPOS

Medida:

Coopactiva

Se fomenta el cooperativismo, generando cultura de ahorro e integración de sus afiliados, se ofrecen convenios a los asociados.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. En el momento de ingreso, solicitar en Recursos Humanos el formulario de inscripción y acordar con la cooperativa el monto de ahorro

PRÉSTAMOS / CRÉDITOS
Y ANTICIPOS

Gustavo Adolfo Martínez Marín,
inspector de alcantarillado





SOMOS CALIDAD

Medida:

Convenios con entidades bancarias

Beneficiando a los colaboradores con una tasa preferencial para libranza con entidades bancarias a través del convenio, aplican para quienes tengan capacidad de endeudamiento.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. Solicitar en Recursos Humanos el contacto con el banco y cumplir con los requisitos establecidos por la entidad.

PRÉSTAMOS/CRÉDITOS
Y ANTICIPOS

Medida:

Auxilio para gafas

Al trabajador que devengue hasta 2,5 SMLMV de salario promedio y lleve como mínimo tres (3) meses de antigüedad a la entrada en vigencia de la presente política, que use gafas o lentes formulados, se le concederá una vez cada dos años un auxilio para lentes de \$80.000.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

El trabajador que reclame el auxilio de gafas o lentes deberá presentar el soporte con una vigencia no mayor de treinta (30) días, donde conste que estas han sido ordenadas por un profesional en salud visual.
En ningún caso se otorgará este beneficio en dinero ni para cubrir pagos totales o parciales de gafas o lentes que no sean ordenados por prescripción médicas, tales como gafas deportivas o estéticas.

PRÉSTAMOS/CRÉDITOS
Y ANTICIPOS

Medida:

Renovación de licencias para conducir vehículos de la empresa

Apoyo económico para la renovación de la licencia (se exceptúa el pago de infracciones o comparendos) para los funcionarios que tengan dentro de su perfil de cargo la actividad de conducir.

Alcance:

Personal que tenga dentro de su perfil, la actividad de conducir.

Normas de uso:

1. Que en el perfil de cargo esté incluida la actividad de conducción
2. Ser aprobado por el gerente general y administrativo
3. Presentar Paz y Salvo emitido por el SIMIT, donde se evidencie que el funcionario (a) no tiene comparendos vigentes.

MOVILIDAD



SOMOS CALIDAD

Somos
Calidad
efr



24

efr

Yolanda Samacá Suárez,
analista de laboratorio

William Ricardo Hernández Sanabria,
gerente general (e)



SOMOS FLEXIBILIDAD

Si por algo se ha caracterizado Veolia Aguas de Tunja desde que se certificó como empresa familiarmente responsable, es por garantizar la conciliación entre nuestra vida laboral, familiar y personal y el grupo de medidas de flexibilidad temporal y espacial es uno de los que más contribuye a promover este equilibrio.

Unas de las medidas que más aportan a garantizar esta flexibilidad son la chequera del tiempo, los diferentes horarios establecidos por sedes y, los permisos de medios días, pero, sin lugar a dudas, el acuerdo entre los (as) colaboradores (as) y sus jefes para el disfrute de las vacaciones es una de las que más cercanía nos permiten tener con nuestro entorno familiar.



SOMOS FLEXIBILIDAD

FLEXIBILIDAD EN JORNADA
LABORAL DIARIA

Medida:

Flexibilidad horaria:

*San Antonio, Plaza Real, Almacén, bombeo la Fuente

*Jornada continúa para los días viernes para el personal administrativo

*Laboratorio de aguas

*San Antonio:

Se establecieron dos horarios:

1. 7:30 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 5:30 p.m.
2. 8:00 a.m. -12:30 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:30 p.m.

Lectores de Plaza Real :

Para el personal de toma de lectura :

1. 6:00 a.m. a 3:00 p.m.
2. 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

Almacén:

1. 7:00 a.m. a 12:30 p.m. y de 2:00 p.m. a 5:30 p.m.
2. 7:30 a.m. a 12:30 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Personal de operación de Alcantarillado

1. De 6:00 a.m. a 2:00 p.m.
2. De 2:00 p.m. a 10:00 p.m.

*Jornada continúa para los días viernes

Los cargos administrativos de las sedes San Antonio, Plaza Real y Tanque Circular tendrán jornada continua los días viernes, así: 7:00 a.m. - 4:00 p.m. con 20 minutos de almuerzo

*Horario PTAP y laboratorio de aguas

1. De 7:00 a.m. - 4:00 p.m.

Alcance:

Personal que labora en la Sede San Antonio,

funcionarios con cargos administrativos

de las sedes San Antonio, Plaza Real y Tanque Circular

Funcionarios que laboran en la PTAP y laboratorio de aguas

Normas de uso:

1. Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa
2. Si se presenta algún cambio de horario presentar ante recursos humanos, Formato de cambio de horario con las firmas respectivas



SOMOS FLEXIBILIDAD

FLEXIBILIDAD EN JORNADA LABORAL DIARIA

Medida:

Permiso de medio día

La empresa otorgará por cada año calendario o proporcionalmente por tiempo menor, al trabajador que lleve como mínimo tres (3) meses de antigüedad a la entrada en vigencia de la presente política, una valera con seis permisos remunerados de medio día, por los cuales, no se generará ningún descuento del salario del trabajador.

De manera excepcional y únicamente para el personal operativo, en reemplazo de los 6 permisos de medio día, se podrán solicitar 3 permisos de 1 día.

Alcance:

Personal de planta y temporal con una antigüedad mayor o igual a 3 meses.
(No aplica para pasantes ni aprendices)

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa mayor a 3 meses.
2. Para usar estos vales debe presentar la solicitud a Dirección de Recursos Humanos por lo menos 24 horas de anticipación y contar con el previo visto bueno del jefe inmediato, salvo necesidades de último momento que podrán tomarse siempre que lo apruebe el jefe inmediato.
3. Estos vales son personales e intransferibles y no son acumulables para años posteriores al del calendario en el que se conceden. El empleador podrá diseñar un mecanismo para efectos de poder llevar el control y registro del beneficio aquí consagrado.
4. Los medios días no podrán ser acumulables, las excepciones serán autorizadas únicamente por la gerencia general con previo visto bueno del jefe inmediato.
5. Una vez el colaborador disfrute de este beneficio en su totalidad, los permisos adicionales que requiera el colaborador deberán ser aprobados por el jefe inmediato y deberá ser conciliada y compensada en todos los casos. En caso de solicitar más de un día, la solicitud deberá realizarse por medio de gerencia general de manera escrita

Parágrafo: De manera excepcional y únicamente para el personal operativo, en reemplazo de los 6 permisos de medio día se podrán solicitar 3 permisos de 1 día.



Equipo de acueducto



SOMOS FLEXIBILIDAD

Medida:

Chequera de tiempo

Adicional se darán 10 horas adicionales para cada uno de los colaboradores.

Alcance:

Personal de planta y temporal con una antigüedad mayor o igual a 3 meses. (No aplica para pasantes ni aprendices)

Normas de uso:

1. Se darán 10 horas adicionales para cada uno de los colaboradores.
2. Una vez el colaborador disfrute de este beneficio en su totalidad, los permisos adicionales que requiera el colaborador deberán ser aprobados por el jefe inmediato y deberá ser conciliada y compensada en todos los casos. En caso de solicitar más de un día, la solicitud deberá realizarse por medio de gerencia general de manera escrita.
3. Se deberán solicitar por formulario Virtual de permisos puesto a disposición por el área de Recursos Humanos

FLEXIBILIDAD EN JORNADA
LABORAL DIARIA



Martha Esperanza López,
jefa de planeación

Medida:

Horario especial por festividades decembrinas

Consiste en brindar un horario especial en las fechas decembrinas, del 16 al 22 de diciembre con el fin de realizar las novenas y poder compartir más tiempo con la familia.

Alcance:

Personal directo, temporal, pasantía o ser aprendiz SENA a excepción de personal con turnos

Normas de uso:

1. Tener contrato con la empresa (directo, temporal, pasantía o ser aprendiz SENA)

FLEXIBILIDAD EN JORNADA
LABORAL DIARIA



SOMOS FLEXIBILIDAD

Medida:

Horario especial los días 24 y 31 de diciembre.

El colaborador tiene la posibilidad de escoger el día en el cual labora, ya sea el 24 o el 31 de diciembre en común acuerdo con el jefe de área

Alcance:

Personal directo, temporal, pasantía o ser aprendiz SENA

Normas de uso:

1. Tener contrato con la empresa (directo, temporal, pasantía o ser aprendiz SENA)

REDUCCIONES DE JORNADA

Medida:

Flexibilidad horaria para educación

Dirigida al personal que se encuentre estudiando primaria, bachillerato, pregrado y posgrado, aplica para estudios nocturnos o fines de semana. Nota: El tiempo de permiso por educación se otorgará con base en el pánsum académico, lo cual es aprobado por el jefe de área y Recursos Humanos. El tiempo del permiso será la mitad del que el funcionario requiera, y la otra mitad del tiempo debe ser compensado por el colaborador y debe quedar claro en la comunicación recibida

Alcance:

Personal de planta que se encuentre estudiando

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa (si aplica para temporal)
2. Solicitar por medio de carta a Recursos Humanos esta ya debe traer Vo.Bo por parte del jefe inmediato y gerente de área

REDUCCIONES DE JORNADA

Medida:

Acuerdo de vacaciones en conciliación del colaborador con la empresa

Los gerentes, jefes y coordinadores de cada área, al inicio del año acuerdan con sus colaboradores el cronograma de vacaciones de su equipo de trabajo.

Alcance:

Personal de planta de la empresa

Normas de uso:

El personal puede concertar la programación de sus vacaciones con su jefe inmediato.

OTRAS FORMAS DE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA



SOMOS FLEXIBILIDAD

Medida:

Medio día libre por cumpleaños para empleados administrativos

Los gerentes, jefes y coordinadores de cada área, al inicio del año acuerdan con sus colaboradores el cronograma de vacaciones de su equipo de trabajo.

Alcance:

Personal administrativo

Normas de uso:

Tener contrato directo o temporal en la empresa.

El trabajador podrá tomar medio día libre de permiso por cumpleaños, en la mañana o en la tarde a elección de este, el cual será remunerado y podrá disfrutarse cualquier día en el mes del cumpleaños, a elección del trabajador.

Para la concesión del medio día de permiso por cumpleaños, el trabajador debe presentar la solicitud a la Dirección de Recursos Humanos por lo menos dos (2) días hábiles de anticipación y contar con el previo visto bueno del jefe inmediato.

Se tendrá como fecha de cumpleaños la que aparezca en el documento de identidad del trabajador.

OTRAS FORMAS DE
FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

Medida:

Un día libre por cumpleaños para empleados operativos

El trabajador operativo podrá tomar un día libre de permiso por cumpleaños, el cual será remunerado. Este día podrá disfrutarse junto con las vacaciones regulares durante todo el año, no se podrá acumular, ni se podrá pasar para el siguiente año

Alcance:

Personal Operativo

Normas de uso:

Para la concesión del día de permiso por cumpleaños, el trabajador debe presentar la solicitud a la Dirección de Recursos Humanos, por lo menos con tres días hábiles de anticipación y tener el previo visto bueno del jefe inmediato.

Se tendrá como fecha de cumpleaños la que aparezca en el documento de identidad del trabajador.

Este día no será acumulable y se perderá si no lo toma durante el año de vigencia.

OTRAS FORMAS DE
FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

**Somos
Veolia**
Somos efr

 **VEOLIA**

Rosa Stella Gómez,
gerenta administrativa y financiera



SOMOS FAMILIA

La empresa, en búsqueda de un balance entre la vida laboral y personal de nuestros colaboradores (as) y en aras de que la familia también sienta el compromiso de Veolia con nosotros y nuestros seres queridos, ha generado medidas que nos benefician en lo económico (Mi casa tu casa, escuelas de formación deportiva para nuestros hijos, bono por nacimiento, bono escolar) y en lo personal. Nuestra compañía está atenta a nuestras necesidades y lo encontramos en medidas como préstamo por calamidad doméstica y auxilio por calamidad, pero también en el ambiente lúdico (vacaciones recreativas, integración fin de año). Realmente son muchos los momentos en que encontramos a Veolia en nuestras vidas y agradecemos por pensar tanto en nosotros.

efr

31



SOMOS FAMILIA

Medida:

Día efr equipares

Actividad que se realiza con el personal de la organización y sus familias con el fin de integrar el núcleo familiar en compañía de los directivos y demás compañeros (as) de la empresa

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa
2. Inscribirse en Recursos Humanos en el momento que se lance la convocatoria

FAMILIA

Medida:

Integración de fin de año

Integración de fin de año para todo el personal de la empresa

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo, temporal o convenio con la empresa

FAMILIA



Equipo del laboratorio de aguas

efr



SOMOS FAMILIA

Medida:

Mi casa, tu casa

Beneficiar a los funcionarios con los costos de escrituración (De acuerdo a los porcentajes según salario) siempre y cuando la vivienda y/o lote se encuentre a nombre del funcionario.

Nota: la medida es válida por única vez

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. Llevar la documentación a Recursos Humanos, que acredite el pago de los derechos de escrituración que se encuentre a nombre del funcionario y que no supere los 60 días de expedición.
3. Solicitar aprobación a Gerencia administrativa y financiera.
4. Si en los documentos de escrituración se encuentran a nombre de dos colaboradores de la organización se otorgará en partes iguales.
5. Si los documentos de escrituración se encuentran a nombre de 1 colaborador y un tercero, se otorgará el 50%.
6. Para los colaboradores que devengan un 1 SMMLV básico, el subsidio será del 100%; para quienes ganan menos de 2,5 SMMLV se otorgará el subsidio del 75%; para quienes gana menos o hasta 3,5 SMMLV se otorgará un subsidio de 50% y quienes ganan más de 3,5 SMMLV se dará un 30%.
7. El beneficio NO aplica para cargos gerenciales.

FAMILIA

Medida:

Licencia por matrimonio

Al trabajador que contraiga matrimonio con efectos civiles por primera vez, y que lleve como mínimo seis (6) meses de antigüedad a la entrada en vigencia de la presente política, se le concederá una licencia remunerada por matrimonio de cinco (5) días hábiles.

Alcance:

Personal de planta y temporal

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa.
2. Infomar a la gerencia del área.

El beneficiario deberá presentar copia del registro civil de matrimonio dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que haya tomado la licencia de matrimonio. En caso de no hacerlo en ese término, el tiempo de descanso pasará a ser no remunerado.

Para la concesión de la licencia el trabajador debe presentar la solicitud a la Dirección de Recursos Humanos con mínimo (30) días de anticipación y contar con el previo visto bueno del jefe inmediato.

El disfrute de esta licencia debe iniciarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración del matrimonio. En caso que el trabajador no la disfrute en ese término, ya no podrá solicitarla y por ello, renuncia expresa e irrevocablemente a este beneficio.

FAMILIA



SOMOS FAMILIA

Somos
familia
efr

Medida:

Préstamo por calamidad doméstica

En caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, la empresa otorgará al trabajador un préstamo por calamidad doméstica de \$600.000, sin intereses, el cual se pagará mediante descuentos de nómina en un período hasta de doce meses.

Alcance:

Personal de planta.

Normas de uso:

Se establece como calamidad doméstica el incendio, vendaval, inundación y daños por temblor en la residencia del trabajador, así como el accidente grave, la hospitalización por enfermedad grave y de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, segundo civil y primero de afinidad legítimo.

Para acreditar la calamidad doméstica, el trabajador beneficiario debe presentar el certificado de la autoridad o entidad correspondiente o prueba que avale la calamidad que está reportando.

Para tramitar este préstamo el beneficiario firmará el formato que para tal efecto tiene la empresa con las condiciones y requisitos que allí se indican en cuanto a descuentos por nómina.

FAMILIA

Medida:

Auxilio por calamidad doméstica

La Empresa cancelará un auxilio por calamidad doméstica de \$100.000 a los trabajadores que devenguen hasta 2,5 SMLMV de salario promedio y se encuentren en cualquiera de las circunstancias descritas en el artículo anterior.

Alcance:

Personal de planta.

Normas de uso:

En caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, la empresa otorgará al trabajador (a) un préstamo por calamidad doméstica de \$600.000, sin intereses, el cual se pagará mediante descuentos de nómina en un período hasta de doce meses.

Se establece como calamidad doméstica el incendio, vendaval, inundación y daños por temblor en la residencia del trabajador, así como el accidente grave, la hospitalización por enfermedad grave y de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, segundo civil y primero de afinidad legítimo.

Para acreditar la calamidad doméstica, el trabajador beneficiario debe presentar el certificado de la autoridad o entidad correspondiente o prueba que avale la calamidad que está reportando.

FAMILIA



Medida:

Bono escolar por hijos e hijas con edad entre 3 y 17 años

Al personal que devengue hasta 2,5 SMLMV de salario promedio y lleve como mínimo tres (3) meses de antigüedad a la entrada en vigencia de la presente política, se le concederá por única vez en febrero de cada año un bono escolar de \$70.000 por cada hijo e hija cuyas edades estén entre los 3 y 17 años de edad y que estén estudiando.

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa mayor a 3 meses.
2. Hijos e hijas de funcionarios con edades entre los 3 a 17 años
3. Nivel de escolaridad párvulos a undécimo.
4. Entrega de copia del recibo de matrícula a Recursos Humanos.
5. Entrega de bono redimible en las papelerías de convenio

6. Para recibir este bono el trabajador deberá presentar a más tardar el 30 de enero, el certificado de escolaridad con una vigencia no mayor a 30 días o el recibo de la matrícula de estudios vigente para el año calendario, de cada hijo por el cual reclama el beneficio.

HIJOS



Yehison Mayorga Barajas,
operario de lectura y reparto

Medida:

Beca para los hijos e hijas de los colaboradores (a) en formación musical

Los niños, niñas y adolescentes en edades entre 7 y 18 años, hijos e hijas del personal de planta que inscriban sus hijos e hijas en el programa musical, tendrán un apoyo económico para la práctica musical. Los padres de los niños, niñas y adolescentes se encargarán de desplazarlos hacia la escuela musical. Requisito, permanencia anual en la institución musical y ser hijo de funcionario de planta.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. Inscripción con Recursos Humanos a través de correo electrónico o personalmente en el momento de la apertura de la convocatoria

HIJOS



SOMOS FAMILIA

Somos
familia
efr

Medida:

Bono por nacimiento de hijos e hijas

Al personal que devengue hasta 2,5 SMLMV de salario promedio y lleve como mínimo tres (3) meses de antigüedad a la entrada en vigencia de la presente política, se le concederá un bono de \$60.000 por nacimiento de hijo o hija.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

Para reclamar este beneficio, el personal beneficiario debe presentar copia del registro civil de nacimiento del hijo o hija, máximo a los treinta (30) días de la fecha de nacimiento del mismo. En caso que el personal no presente el registro civil en este término, ya no podrá recibir este auxilio y por ello, renuncia expresa e irrevocablemente a este beneficio.

HIJOS



Joselín Sosa

Medida:

Bono escolar por hijos e hijas con edad entre 3 y 17 años

Al personal que devengue hasta 2,5 SMLMV de salario promedio y lleve como mínimo tres (3) meses de antigüedad a la entrada en vigencia de la presente política, se le concederá por única vez en febrero de cada año un bono escolar de \$70.000 por cada hijo e hija cuyas edades estén entre los 3 y 17 años de edad y que estén estudiando.

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa mayor a 3 meses.
2. Hijos e hijas de funcionarios con edades entre los 3 a 17 años
3. Nivel de escolaridad párvulos a undécimo.
4. Entrega de copia del recibo de matrícula a Recursos Humanos.
5. Entrega de bono redimible en las papelerías de convenio

6. Para recibir este bono el trabajador deberá presentar a más tardar el 30 de enero, el certificado de escolaridad con una vigencia no mayor a 30 días o el recibo de la matrícula de estudios vigente para el año calendario, de cada hijo por el cual reclama el beneficio.

HIJOS



SOMOS FAMILIA

Medida:

Vacaciones recreativas

Fortalecer el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes que participan de las vacaciones recreativas, así como facilitar al personal el manejo del tiempo libre de los hijos e hijas.

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa.
2. Tener hijos e hijas con las edades de 4 a 11 años.
3. Inscribir a los hijos e hijas en Recursos Humanos.

HIJOS

Camila Andrea Humada e hijos,
analista comercial



Medida:

Escuelas de formación deportiva para los hijos e hijas del personal.

Apoyo económico por hijo e hija de colaborador (a) para la formación en el deporte, desarrollo psicomotor, como parte fundamental del desarrollo psicosocial y físico de los niños, niñas y adolescentes

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa
2. Inscripción con Recursos Humanos a través de correo electrónico o personalmente en el momento de la apertura de la convocatoria

HIJOS



Javier Alberto Martínez Quintero,
gerente de proyectos especiales



SOMOS DESARROLLO

Compañeros (a): A lo largo de su historia, Veolia Aguas de Tunja siempre ha buscado y procurado el desarrollo personal y profesional de su activo más importante: nosotros, sus colaboradores (as) y ahora se hace más palpable al ser una Empresa Familiarmente Responsable - efr, en donde con igualdad de condiciones todos podemos y debemos evidenciar la importancia y la correcta utilización de este grupo de medidas, las cuales han sido diseñadas para concebir nuestro desarrollo profesional compatible con nuestra vida personal, con una meta clara como lo es el fomento de la autorrealización personal y la búsqueda de la felicidad. Medidas como: formación de idiomas, promoción interna, plan carrera, plan de formación, Fundación Gente Social Activa y formación en otras áreas, nos permiten lograr esta meta personal y empresarial.

Los (as) invito a trabajar para alcanzar el máximo de nuestra realización.



SOMOS DESARROLLO

Medida:

Fundación Gente Social Activa y voluntariado corporativo

Apoyo por parte de la empresa para pertenecer al voluntariado corporativo y/o a la Fundación que patrocina la organización encaminada a desarrollar proyectos sociales.

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa.
2. Inscribirse para pertenecer al voluntariado con Gestión Social y para la Fundación Gente Social Activa con la junta directiva

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Medida:

Plan carrera

Apoyo económico para matrícula en niveles de pregrado y postgrado.

Alcance:

Personal de planta

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa.
 2. Verificar la antigüedad para establecer el porcentaje de apoyo al estudio
 3. Verificar la evaluación de desempeño para establecer el porcentaje de apoyo al estudio
 4. Diligenciar el formulario inscripción plan carrera y anexar los documentos solicitados
 5. El comité de plan carrera evalúa y aprueba las solicitudes
 6. El funcionario beneficiado hace llegar el recibo de pago y la empresa consigna el porcentaje de apoyo
 7. El funcionario hace llegar el recibo cancelado.
- El reclamo de plan carrera se encuentra en Recursos Humanos

PLANES DE CARRERA

Medida:

Plan de formación

Es la planificación y ejecución del plan de capacitación y formación enfocado a fortalecer las competencias del personal, se tiene en cuenta temas como (pautas de crianza, formaciones en habilidades del ser, trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de conflictos, manejo de cambio, equidad de género, inclusión y discriminación).

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa
2. Identificación de necesidades

FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD



SOMOS DESARROLLO

Medida:

Hogares con fundamento

Formación específica, tipo curso o taller en donde se oriente a los trabajadores (as) en temas relacionados con la familia, tales como relación de pareja, roles dentro del hogar, pautas de crianza.

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

Tener contrato directo o temporal con la empresa

FORMACIÓN PARA
LA EMPLEABILIDAD

Medida:

Formación en otras áreas (grupo de danza Laguna Verde)

Los colaboradores que cuenten con habilidades para la danza folclórica y moderna, pueden acceder al grupo de danzas Laguna Verde, como representación de la organización en diferentes eventos a solicitud de las comunidades, entes territoriales o a nivel corporativo.

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa
2. Inscribirse para hacer parte del grupo.

FORMACIÓN PARA
LA EMPLEABILIDAD

Medida:

Formación en idiomas

Formación en inglés, en las habilidades básicas: hablar, escribir, escuchar. Dirigido a gerentes, jefes y coordinadores y/o personal que tiene directa relación con Holding

Alcance:

Gerentes, jefes y coordinadores, personal que tenga relación con Holding.

Normas de uso:

1. Tener contrato directo con la empresa
2. Estar ocupando los cargos definidos
3. Asistir al 80% del curso de inglés

FORMACIÓN PARA
LA EMPLEABILIDAD



SOMOS DESARROLLO

Medida:

Campus virtual y aula virtual en la sede tanque circular

Ingreso al campus virtual de Veolia, con el fin de que el personal se forme en los diferentes sistemas, entre otros temas relevantes y que aporten al desempeño del cargo.

Alcance:

Todo el personal de planta de la organización

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa

FORMACIÓN PARA
LA EMPLEABILIDAD

Medida:

Promoción interna

En la política corporativa de la empresa, se evidencia política de promoción y ascenso, en donde se pretende dar beneficio a la promoción del personal interno en tres condiciones específicas: 1. Cuando hay una vacante y si hay personal interno que cumpla con el perfil se lanza la convocatoria no sólo de forma externa sino también interna. 2. En caso de existir en la convocatoria puntajes iguales entre los candidatos se le dará prioridad al aspirante interno. 3. Personal interno que se presente a las convocatorias y no cumpla con los requisitos mínimos del perfil, se tendrá en cuenta en la citación a pruebas técnicas y psicotécnicas.

Se tiene en cuenta la metodología definida en Recursos Humanos para promoción interna

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa

PROMOCIÓN
INTERNA

Alfonso Piamonte Ocañón,
coordinador de seguridad





SOMOS DESARROLLO

Medida:

Incentivo por cumplimiento de metas para el nivel directivo

Pago de bono a gerentes por cumplimiento de metas establecidas por el corporativo.

Alcance:

Gerentes unidad de negocio

Normas de uso:

Teniendo en cuenta el cumplimiento de metas definidas, el grupo directivo recibe un incentivo de forma anual.

PRODUCTIVIDAD Y
EFICIENCIA PERSONAL

Medida:

Formación en habilidades directivas y competencias profesionales

Programa en coaching de liderazgo y mediante proceso de aprendizaje, se refuerza las conductas que favorecen el liderazgo integral. Va dirigido a todos los funcionarios (as) con personal a cargo y su impacto es evaluado por medio de la batería de riesgo psicosocial de forma anual.

Alcance:

Personal gerencial, de coordinación, de inspección

Normas de uso:

1. Pertenecer al nivel directivo de la empresa
2. Tener personal a cargo

FORMACIÓN PARA
EL LIDERAZGO

Medida:

Movilidad interna para los colaboradores entre unidades nacionales

Facilitación de comunicación en las convocatorias nacionales a los colaboradores que deseen aplicar al perfil para el cargo convocado, generación de motivación a participar en el proceso. Comunicaciones virtuales de convocatorias activas, teniendo en cuenta políticas de gestión social y comunicaciones que hacen parte de las políticas de gerencia general.

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal con la empresa

PROMOCIÓN
INTERNA

Angie Lucero Medina Bernal,
auxiliar de atención al cliente





SOMOS DESARROLLO

Equipo de alcantarillado



Fredy Jair Acosta Acevedo,
gerente de planeación y construcciones



SOMOS IGUALDAD

Considero firmemente que la renovación y revitalización proviene de la incorporación de juventudes que constituyen la nueva fuerza motriz de la empresa. El reconocimiento al talento implícito en la juventud es una de las grandes apuestas que tiene que hacer la empresa alineándolo a la creación de engagement y continuidad de tradición renovada, resiliente y adaptable a los cambios del presente anticipando al futuro.

En un mundo y entorno que otorgan reconocimiento a la mujer, como protagonista, generadora y dinamizadora de fuerzas antes reservadas para el hombre, se constituye este cambio como una reinterpretación del mundo con una visión de perspectiva de colectividad de género en donde nuestro equipo de trabajo definitivamente repotencia todas sus capacidades con resultados indiscutibles en estos nuevos niveles de afianzamiento como género.



SOMOS IGUALDAD

Medida:

Contratación de jóvenes y estudiantes

Tener en cuenta en los procesos de selección a los pasantes y aprendices que han desarrollado sus etapas prácticas dentro de nuestra organización, siempre y cuando cumplan la mayoría de requisitos para el perfil requerido.

Alcance:

Pasantes y aprendices de VEOLIA

Normas de uso:

1. Haber sido pasante universitario o Aprendiz SENA dentro de nuestra organización, en cualquier periodo.
2. Los hijos y hijas de los funcionarios tendrán prevalencia en el momento de escoger al estudiante para realizar las pasantías.

GENERACIONES

Medida:

Sistema de equidad e igualdad de género.

Implementación del sello EQUIPARES iniciativa del Pnud y el Ministerio de trabajo

Alcance:

Todo el personal de la empresa

Normas de uso:

1. Tener contrato directo o temporal en la empresa

FORMACIÓN ENFOCADA A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Yeferson Sierra,
analista de laboratorio



Nuestros canales de comunicación

¿Tienes peticiones, sugerencias, quejas con respecto al sistema efr - Equipares?

Escríbenos, estamos para escucharte.

¿Quieres comunicarte con el comité? estos son los canales de comunicación:

Buzones/emails

- ✉ andrea.rico@veolia.com
- ✉ diana-lorena.ramirez@veolia.com.
- ✉ fabian-bustamante.prieto@veolia.com

Grupo de gestión social en whatsapp

Canal del empleado

Canal de reclamaciones del empleado con la Fundación Másfamilia

El canal de comunicación se presenta para que los colaboradores de entidades certificadas bajo el modelo efr puedan expresar sus quejas y reclamaciones en materia de conciliación a Fundación Másfamilia. Este canal solo se activa, como última instancia, para la gestión de conflictos en dicha materia.

Fundación Másfamilia garantiza la confidencialidad absoluta de la información recibida a través de este canal.

 <https://www.masfamilia.org/canal/>

PASIÓN RENOVADORA

e fr Equipares



Pasión renovadora, un mundo para cada quien

Este año y, atendiendo a nuestra misión (Renovando el mundo), el modelo efr de Tunja se transforma en una verdadera pasión renovadora y por ello se ha establecido un mundo para todos.

Así, Veolia Tunja cuenta con medidas para los trabajadores (as) de la llamada edad dorada: terapia muscular antiestrés, gimnasio y orientación para quienes están próximos a pensionarse. Los jóvenes también tienen su propio mundo: máquina de snacks, gimnasio, comparsa en el Aguinaldo Boyacense, subsidio para compra de vivienda y apoyo para eventos deportivos.

Las parejas no se quedan atrás: para ellas, se acuerdan los periodos de vacaciones, bonos de antigüedad, por nacimiento y educación de sus hijos e hijas, apoyo para formación deportiva y musical para sus hijos e hijas.

En esta unidad, también se dispone de ruta de transporte para quienes laboran en sedes distantes, se facilita la movilidad interna entre compañías, se apoya económicamente para la renovación de la licencia de conducción para quienes, dentro de su perfil, deban conducir vehículos institucionales y se facilita la promoción interna de cargos.



Mundo para parejas

- Los sábados no se contabilizan en el período vacacional, ni en licencias de luto y paternidad.
- Semana de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Atención psicológica primaria.
- Terapia muscular anti-estrés.
- Apoyo para eventos deportivos.
- Gimnasio.
- Máquina de snacks.
- Máquina expendedora de agua para café y aromáticas
- Chaqueta institucional.
- Mejoramiento de los ambientes de trabajo.



Mundo para parejas

- Comedor de la empresa (hangar).
- Póliza funeraria.
- Día del trabajo.
- Pago integral del salario en situación de incapacidad.
- Seguro de vida.
- Funcionario (a) del año.
- Bono vacacional.
- Bono navideño.
- Bono de cumpleaños.
- Titán Veolia.
- Auxilio para gafas.
- Bono de antigüedad.
- Vacaciones extralegales.
- Auxilio para medicina prepagada.



Mundo para parejas

- Flexibilidad horaria.
- Valera para permisos de medio día.
- Chequera de tiempo.
- Horario especial por festividades decembrinas.
- Horario especial los días 24 y 31 de diciembre.
- Acuerdo de vacaciones en conciliación del colaborador (a) con la empresa.
- Medio día libre por cumpleaños para colaboradores (as) administrativos (as).
- Un día libre por cumpleaños para personal operativo.
- Día efr Equipares.
- Integración de fin de año.
- Mi casa, tu casa.
- Licencia por matrimonio.



Mundo para parejas

- Obsequio de Navidad para los hijos e hijas de colaboradores (as).
- Bono escolar por hijos e hijas hasta 17 años.
- Vacaciones recreativas.
- Escuelas de formación deportiva para los hijos e hijas de los colaboradores.
- Beca para los hijos e hijas de los colaboradores (as) en formación musical.
- Bono por nacimiento de hijos e hijas.
- Préstamo por calamidad doméstica.
- Auxilio por calamidad doméstica.
- Fundación Gente Social Activa y voluntariado corporativo.
- Plan de formación.
- Hogares con fundamento.
- Formación en otras áreas (grupo de danzas Laguna verde).
- Comparsa.
- Sistema de equidad e igualdad de género.



Mundo para solteros

- Los sábados no se contabilizan en el período vacacional, ni en licencias de luto y paternidad.
- Terapia muscular anti-estrés.
- Apoyo para eventos deportivos.
- Gimnasio.
- Máquina de snacks.
- Máquina expendedora de agua para café y aromáticas.
- Chaqueta institucional.
- Mejoramiento de los ambientes de trabajo.
- Comedor de la empresa (hangar).
- Seguro de vida.
- Póliza funeraria.



Mundo para solteros

- Día del trabajo.
- Pago integral del salario en situación de incapacidad.
- Funcionario (a) del año.
- Bono vacacional.
- Bono navideño.
- Bono de cumpleaños.
- Titán Veolia.
- Auxilio para gafas.
- Bono de antigüedad.
- Vacaciones extralegales.
- Auxilio para medicina prepagada.
- Flexibilidad horaria.
- Valera para permisos de medio día.
- Chequera de tiempo.
- Horario especial por festividades decembrinas.



Mundo para solteros

- Horario especial los días 24 y 31 de diciembre.
- Acuerdo de vacaciones en conciliación del colaborador con la empresa.
- Medio día libre por cumpleaños para colaboradores (as) administrativos.
- Un día libre por cumpleaños para colaboradores (as) operativos.
- Día efr Equipares.
- Integración de fin de año.
- Mi casa tu casa.
- Préstamo por calamidad doméstica.
- Auxilio por calamidad doméstica.
- Fundación Gente Social Activa y voluntariado corporativo.
- Plan de formación.
- Formación en otras áreas (grupo de danzas Laguna verde).
- Comparsa.
- Sistema de equidad e igualdad de género.



Mundo edad dorada

- Los sábados no se contabilizan en el período vacacional, ni en licencias de luto y paternidad.
- Terapia muscular anti-estrés.
- Apoyo para eventos deportivos.
- Gimnasio.
- Máquina de snacks.
- Máquina expendedora de agua para café y aromáticas
- Chaqueta institucional.
- Mejoramiento de los ambientes de trabajo.
- Comedor de la empresa (hangar).
- Seguro de vida.
- Póliza funeraria.
- Día del trabajo.



Mundo para la edad Dorada

- Programa Horizonte.
- Pago integral del salario en situación de incapacidad.
- Funcionario (a) del Año.
- Bono vacacional.
- Bono navideño.
- Bono de cumpleaños.
- Titán Veolia.
- Auxilio para gafas.
- Bono de antigüedad.
- Vacaciones extralegales.
- Auxilio para medicina prepagada.
- Flexibilidad horaria.
- Valera para permisos de medio día.
- Chequera de tiempo.



Mundo para la edad Dorada

- Horario especial por festividades decembrinas.
- Horario especial los días 24 y 31 de diciembre.
- Acuerdo de vacaciones en conciliación del colaborador (a) con la empresa.
- Medio día libre por cumpleaños para colaboradores (as) administrativos.
- Un día libre por cumpleaños para colaboradores (as) operativos.
- Día efr Equipares.
- Integración de fin de año.
- Mi casa tu casa.
- Licencia por matrimonio.
- Obsequio de Navidad para los hijos e hijas de colaboradores (as).
- Bono escolar por hijos e hijas hasta 17 años.
- Vacaciones recreativas.
- Escuelas de formación deportiva para los hijos de los colaboradores (as).
- Beca para los hijos e hijas de los colaboradores (as) en formación musical.



Mundo para la edad Dorada

- Bono por nacimiento de hijo e hija.
- Préstamo por calamidad doméstica.
- Auxilio por calamidad doméstica.
- Fundación Gente Social Activa y voluntariado corporativo.
- Plan de formación.
- Hogares con fundamento.
- Formación en otras áreas (grupo de danzas Laguna Verde)
- Comparsa.
- Sistema de equidad e igualdad de género.



Mundo para todos

- Ruta de transporte.
- Preferencia de parqueadero para personas en condición discapacidad o movilidad reducida.
- Apoyo para eventos deportivos.
- Parqueadero de la empresa.
- Coopactiva.
- Convenios con entidades bancarias.
- Flexibilidad horaria para educación.
- Plan carrera.
- Formación en idiomas.
- Promoción interna.
- Movilidad interna para los colaboradores (as) entre unidades nacionales.
- Contratación de jóvenes y estudiantes.
- Formación en habilidades directivas y competencias profesionales.
- Incentivo por cumplimiento de metas para el nivel directivo.
- Exámenes médicos ejecutivos.

A woman with light brown hair, wearing a red and black jacket and blue jeans, is crouching in a grassy field next to a young tree. She is smiling and looking towards the camera. The background shows a green lawn and trees under a cloudy sky.

María Carolina Granados,
secretaria de Gerencia General

El comité



Responsable de la
gestión del modelo
efr Equipares
Diana Ramírez



Representante de los
trabajadores
efr Equipares
Alexandra Galindo



Responsable por la
dirección del modelo
efr Equipares
Aura Díaz

Responsable de la gestión del modelo efr Equipares

Ser canal de comunicación oportuno con la dirección, lo cual permite gestionar las necesidades del sistema de manera efectiva y monitoreo de los planes de intervención, asegurando los recursos financieros, humanos y técnicos para el logro de los objetivos, mantenimiento y mejora del sistema. Adicionalmente, vela por el cumplimiento de los requerimientos de la gestión documental y de la norma.

Representante de los trabajadores efr Equipares

Responsable e interlocutor principal del sistema de gestión del modelo efr Equipares, canalizando y vinculando las comunicaciones internas/ externas de la organización (directrices, objetivos, agradecimientos, quejas, sugerencias, propuestas, reclamaciones, etc.) en materia efr-Equipares asegurando los recursos financieros y talento humano para el logro de los resultados y mantenimiento del sistema de gestión.

Responsable por la dirección del modelo efr Equipares

Ser el canal de comunicación entre el personal con el comité efr-Equipares buscando la participación en el modelo con el uso y valoración de las medidas, y la gestión de necesidades del personal frente al comité efr-Equipares.

Integrantes:



Andrea Rico



Camilo Caro



Fabián Bustamante



Sonia López



Juan David González



Clara Moyano

Notas



A series of horizontal dashed lines on a light blue background, intended for writing notes.

Renovando el mundo