 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA DE ESTÍMULOS	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	10
		FECHA:	Ene. 22 de 2019
		PAGINA:	1 DE 14

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. JUSTIFICACIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL	3
3. OBJETIVOS	4
3.1 OBJETIVO GENERAL	4
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2019	5
4.1 Instrumento para la recolección de información de necesidades.	7
4.2 Resultado de la información obtenida.	8
5. PLAN DE INCENTIVOS	10
5.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	10
5.2 INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS	11
6. CLIMA ORGANIZACIONAL	11
7. CRONOGRAMA	12
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
8.1 INDICADOR DE SATISFACCIÓN	13
9. NOTAS DE CAMBIO	13
10. APROBACION	14

	SISTEMA DE ESTÍMULOS		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	10
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	2 DE 14

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer al funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del con la Entidad.

La Gestión del Talento Humano se convierte en un factor estratégico debido a que aporta al logro de los objetivos organizacionales desde una perspectiva estratégica a largo plazo, considerando tanto las necesidades propias de la entidad, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre diversos intereses.

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, el Área de Talento Humano en el mes de Enero de 2019 aplicó una encuesta de diagnóstico con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario. Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el siguiente Plan de Bienestar para la vigencia 2019.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	10
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	3 DE 14

1. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta el Fortalecimiento Institucional que se viene adelantando en los distintos niveles del Estado, los programas de bienestar deben propender por el desarrollo integral de todos los servidores, el cual busca elevar el nivel de vida del servidor público desde la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

Una vez identificadas las necesidades de los funcionarios le permitirá a la entidad involucrarse con el mejoramiento en la calidad de vida de los mismos, programando y ejecutando actividades de bienestar social adecuadas, oportunas y coherentes con los planes institucionales de la UESVALLE.

El Plan de Bienestar Social y Estímulos que desarrollará la UESVALLE, se enfoca principalmente, en la motivación laboral y el mejoramiento de la productividad laboral, en cumplimiento de la misión institucional.

A través del presente plan se pretende dar cumplimiento a las disposiciones contempladas en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015 del Gobierno Nacional relacionadas con el tratamiento preferencial con calidad, que las Entidades Públicas deben brindar a su Talento Humano.

2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

El Artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, señala que los Programa de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores, como procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los mismos, 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 servidor público con el servicio de la entidad en la cual labora.

El Artículo 22 del Decreto 1567 de 1998 establece, “Artículo 22°.- Áreas de Intervención, Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.”. El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida

	SISTEMA DE ESTÍMULOS		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	10
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	4 DE 14

laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

Que los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, señalan que los planes de Estímulos e Incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades y que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

En esa medida, los artículos 2.2.19.6.10 y 2.2.19.6.11 del Decreto 1083 de 2015, son claros en indicar, que los programas de bienestar partirán de diagnósticos precisos sobre las problemáticas que se desean intervenir, para lo cual se contará con la activa participación de todos los empleados de las Superintendencias en la identificación de sus necesidades y las de su familia.

Bienestar Laboral

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Estímulos e Incentivos

Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los Servidor público a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar a los servidores públicos de la Entidad, un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales, como la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la institución y la participación creativa en todas las acciones institucionales, lo que redundará en prestación de un mejor servicio.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	10
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	5 DE 14

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.1 Desarrollar instrumentos necesarios para el estudio técnico que permitan desarrollar el programa de bienestar social para el año 2019.
- 1.2 Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores que prestan su servicio a la Entidad.
- 1.3 Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo de las competencias de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público, y así lograr el mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- 1.4 Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia e identidad.

4 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2019

La Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca debe organizar programas de estímulos con el objetivo de mejorar las condiciones laborales optimizando los resultados y el compromiso de los empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

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:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- 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.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u

	SISTEMA DE ESTÍMULOS		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	10
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	6 DE 14

otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

- Preparación de Prepensionados para retiro del servicio

Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Para estos efectos se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos laborales.

La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	10
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	7 DE 14

- 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.
- Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

Para la elaboración del sistema de estímulos de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, es necesario determinar que hacen parte de él, el programa de bienestar social y el programa de incentivos, razón por la cual se requiere precisar el presupuesto asignado a la entidad para hacer partícipes a los funcionarios y su grupo familiar de todas las actividades que se puedan realizar.

De acuerdo a información suministrada por el área financiera según, el presupuesto asignado para el programa de bienestar social e incentivos para el año 2019 corresponde a la suma de TRECISCIENTOS NUEVE MILLONES DOSCIENTOS TRES MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y SEIS pesos (\$ 309.203.436,00) m/cte.

Los programas de Bienestar Social se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a política de calidad, objetivos corporativos, misión y visión de la Entidad y el direccionamiento estratégico por el Director General.

4.1 Instrumento para la recolección de información de necesidades.

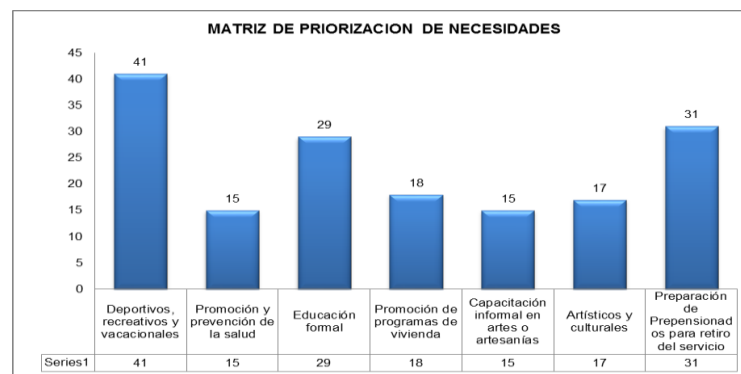
Con el fin de conocer las preferencias de las actividades de Bienestar de los Servidores Públicos de la UESVALLE, la oficina de Talento Humano, diseñó y aplicó una encuesta de manera electrónica que permite recopilar información sobre sus necesidades y las de su grupo familiar que están acorde a lo permitido por la Ley, el cual permite recopilar la siguiente información:

- Datos del funcionario.
- Datos del conyugue o compañero (a) permanente.
- Datos de los hijos.
- Datos de la vivienda.
- Priorización de las necesidades.

Se consideró importante para realizar una adecuada intervención, contar con una metodología que pudiera ser adaptada fácilmente a los parámetros establecidos por la institución; es decir, que tuviera en cuenta la normatividad legal y los recursos que la entidad puede brindar para la ejecución de las actividades e implementar la continua participación de los funcionarios en todo el desarrollo del programa de bienestar social.


4.2 Resultado de la información obtenida.

4.2.1 Se tabuló de la encuesta de bienestar, esta información fue obtenida de 116 funcionarios que respondieron la encuesta ellos distribuidos en la sede principal Cali y las distintos Áreas Operativas y Sede principal (Cali, Tuluá, Buga y Cartago) (Anexo A) obteniéndose lo siguiente:



PRIORIDAD	NECESIDAD	No. de funcionarios que escogieron esta prioridad	Porcentaje
1	Deportivos, recreativos y vacacionales	41	25%
2	Preparación de Pre pensionados para retiro del servicio	31	19%
3	Educación formal	29	17%
4	Promoción de programas de vivienda	18	11%
5	Artísticos y culturales	17	10%
6	Promoción y prevención de la salud	15	9%
7	Capacitación informal en artes o artesanías	15	9%

La encuesta se formuló teniendo en cuenta que el número 1 se considerará la primera prioridad, el número 2 la segunda y así sucesivamente, por tanto el de menor valor se considera la primera prioridad.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	10
		FECHA:	Ene. 22 de 2019
		PAGINA:	9 DE 14

Teniendo en cuenta los anteriores resultados se priorizarán las actividades de acuerdo a la anterior distribución, proponiendo realizar durante el año 2019 los siguientes:

PUESTO	NECESIDAD	OBJETIVO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
1	Deportivos, Recreativos y Vacacionales	Propiciar espacios que permitan realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el las condiciones físicas de los servidores.	Actividades de integración familiar y de empleados; día de la secretaria, Olimpiadas del saneamiento, caminatas dirigidas, actividad física en el sitio de trabajo, Novenas, Actividad navideña, pases vacacionales.
2	Preparación de Prepensionados para retiro del servicio	Preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación.	Jornadas de asesoría institucional en temas normativa en materia de pensión y trámites ante los fondos de pensiones, reunión prepensionados.
3	Educación Formal	Facilitar la ampliación de conocimientos particulares.	Propuesta para establecer reglamento interno que permita por parte de los empleados públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción poder tener acceso a auxilios educativos – sujeto a autorización y disponibilidad de recursos.
4	Promoción de Programas de Vivienda	Crear un espacio que facilite la obtención de información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.	Realización de campañas informativas de planes de vivienda con la Caja de Compensación y capacidad de financiación a través de entidades financieras, pago de gastos notariales para compra de vivienda (Prevía autorización y estudio normativo).
5	Artísticos y Culturales	Propiciar la sana utilización del tiempo libre brindando espacios de sano esparcimiento.	Promoción de actividades culturales con acompañamiento de la caja de compensación, pausas culturales, organización de cine foros.
6	Promoción y Prevención de la Salud	realizar actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud	Talleres grupales y charlas en temas de prevención y promoción de la salud de los funcionarios, día del autocuidado, circuito de la salud, tamizaje y exámenes ocupacionales.
7	Capacitación Informal en Artes o Artesanías	Promover la creatividad en los funcionarios mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas.	Actividades apoyadas por la Caja de Compensación familiar dirigida a los funcionarios y su grupo familiar en temas de artes.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	10
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	10 DE 14

5. PLAN DE INCENTIVOS

El plan de incentivos de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

Dentro del plan anual de incentivos se señalarán los incentivos pecuniarios y no pecuniarios ofrecidos al mejor empleado de carrera de la entidad y para los mejores equipos de trabajo.

INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS.

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. De acuerdo con el Decreto 1227 de 2005 estos incentivos no pecuniarios pueden ser ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales.

5.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

5.1.1 Reconocimiento Verbal: Una frase de aprobación, agradecimiento o felicitación.

5.1.2 Reconocimiento por cumpleaños: Reconocer medio día compensatorio el día en el funcionario cumple un año más de vida.

5.1.3 Reconocimiento y agradecimiento por la gestión por nivel de excelencia de los empleados: Un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento público, como resultado a una buena gestión grupal o individual reflejada en el resultado de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento del POA.

5.1.4 Jornadas Laborales Especiales: tener jornadas laborales diferenciadas en fechas como día sin carro y moto, semana de receso escolar, partidos de la selección Colombia, día de las velitas, entre otras.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	10
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	11 DE 14

5.1.5 Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

5.1.6 Tiempo Flexible por Paternidad: conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad, que le permita al reciente papá disfrutar de su bebé.

5.2 INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS.


Reconocimiento por años de servicio con resultados efectivos: Se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en especial quienes cumplen quinquenios haciendo una nota de estilo para dicho reconocimiento, resaltando logros profesionales y laborales, como también se concederá un día laboral de compensatorio por cada 5 años, dos días de compensatorio por cumplir 10 o 15 años y tres días de compensatorio por más de 20 años de servicio.

6. CLIMA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

Se relaciona con la percepción de los servidores públicos, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidad en general, para lo cual se realizará la medición de clima laboral en el año 2019.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	10
		FECHA:	Ene. 22 de 2019
		PAGINA:	12 DE 14

7. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	MESES											
	E N E R O	F E B R E	M A R Z O	A B R I L	M A Y O	J U N I O	J U L I O	A G O S T O	S E P T I E	O C T U B	N O V I E	D I C I E
Diligenciamiento de la encuesta para priorizar las necesidades	X											
Elaboración del programa de bienestar social	X											
Reunión del comité de bienestar social	X		X		X			X			X	
Diseño del programa de bienestar social	X											
Ejecución del programa		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad Recreativa del Grupo Familiar							X					X
Olimpiadas – Juegos UESVALLE										X		
Actividad de Integración Funcionarios (Amor y amistad)									X			
Actividades de Promoción y Prevención en salud			X							X		
Actividades de Preparación de Prepensionados									X			
Promoción programas de vivienda			X							X		
Capacitación informal en artes y artesanías					X			X				
Actividades artísticas y culturales				X						X		
Actividad Navideña y entrega Pase Vacacional												X

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento permite obtener información de retorno sobre la evolución de la problemática y sobre la efectividad de los programas y proyectos en ejecución; además, facilita mecanismos para corregir posibles fallas encontradas en el proceso. Se basa en ir juzgando detalladamente el cumplimiento de lo programado y el nivel en que las acciones realizadas responden al objetivo propuesto al problema detectado.

La evaluación permite determinar, una vez cumplidas algunas etapas o concluido el proceso, la medida en que se ha logrado correspondencia entre la solución propuesta y su capacidad de respuesta al problema. Consiste por tanto, en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos, además de sugerir las correcciones o ajustes necesarios.

Para efectos del presente plan, se tiene en cuenta una evaluación y seguimiento continuo y participativo, bajo el esquema conceptual de reflexión-acción-reflexión; además, con relación a los momentos de evaluación se han implementado las tipologías de Evaluación Ex – Ante y Evaluación Ex – Post.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA DE ESTÍMULOS		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	10
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	13 DE 14

Disponibilidad
del recurso financiero
para Bienestar Social =
$$\frac{\text{Presupuesto para Bienestar Social en el año}}{\text{Número promedio de trabajadores en el año}}$$

Ejecución
presupuestal
en Bienestar Social =
$$\frac{\text{Total invertido ($) en Bienestar Social en el año}}{\text{Número promedio de trabajadores en el año}}$$

Actividades
realizadas
En el periodo =
$$\frac{\text{Total Actividades realizadas en el año}}{\# \text{ Total actividades programadas en el año}}$$


Asistentes
a actividades
programadas =
$$\frac{\text{Asistentes a la actividad o evento}}{\# \text{ promedio trabajadores que deben asistir}}$$

8.1 INDICADOR DE SATISFACCIÓN

Instrumento por medio del cual se puede conocer la posición de los trabajadores frente a las acciones desarrolladas por el Comité de Bienestar Social y la participación de sus miembros. El indicador de satisfacción permite determinar la percepción de los servidores públicos frente a las diversas actividades desarrolladas por el Comité de Bienestar Social, pudiendo calificar cada uno de los eventos como muy buenos, buenos, regulares o malos. El consolidado de estos instrumentos le permitirá al Comité en primer ver la percepción de las actividades realizadas y en segundo lugar orientar las acciones apoyados en esta información.

9. NOTAS DE CAMBIO

FECHA	VERSION INICIAL	MOTIVO DEL CAMBIO Y NUMERALES MODIFICADOS	VERSION FINAL
Enero 22 de 2019	0.0	Se ajusta el documento al formato institucional de planes para control de versión.	1.0

	SISTEMA DE ESTÍMULOS	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	10
		FECHA:	Ene. 22 de 2019
		PAGINA:	14 DE 14

10. APROBACION

	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre	Yamit Lucumí Díaz	Constanza Ivette Hernández/ Fernando Girón Vanderhuk	Diego Victoria Mejía
cargo	Profesional Universitaria Proceso de Gestión de Talento humano	Asesora de Planeación Subdirector Administrativo	Director General
Fecha	Enero 22 de 2019	Enero 22 de 2019	Enero 22 de 2019
Firma	Documento original firmado	Documento original firmado	Documento original firmado