

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	1 DE 13

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social Laboral es visto como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, su nivel de vida y el de su familia, que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las Entidades.

Expertos afirman que hay una relación entre Bienestar Social Laboral y calidad de vida, como indicador del grado de satisfacción de las y los trabajadores en la organización, factor de motivación; entre más se desarrolle proyectos para mejorar la calidad de vida del trabajador, mayores serán los niveles de calidad y productividad.

Teniendo en cuenta lo anterior, la dinámica organizacional del Bienestar Social busca alcanzar satisfacción de necesidades básicas y fundamentales, que se expresan en los niveles de recreación, educación, salud, alimentación, seguridad social y vivienda, tanto para el empleado como para su grupo familiar.

El Talento Humano que hace parte de la UESVALLE, es el principal activo, a través del cual se hace posible el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas institucionales, por lo que se hace necesario establecer el sistema de estímulos que contenga planes de bienestar e incentivos que permitan mejorar el desempeño laboral y calidad de vida de nuestros servidores públicos. Todo ello, enmarcado dentro de las directrices establecidas en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005 y 1083 de 2015, para lo cual se dará aplicación de diversos instrumentos como encuestas, grupos focales, entre otros, con el objeto identificar las necesidades prioritarias de los funcionarios, en materia de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	2 DE 13

1 JUSTIFICACIÓN

En el contexto de Bienestar de la persona se enmarcan todos los elementos que lleven a la persona a tener equilibrio físico, mental y social donde la interacción de los mismos le permitan gozar de una fluida comunicación y de relaciones armoniosas con todo el entorno especialmente con el medioambiente, el familiar, el social y el laboral por lo anteriormente expuesto el sistema de estímulos de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca debe responder a la satisfacción de las necesidades de la Entidad del servidor público dentro del entorno laboral, ajustándose a las nuevas dinámicas de la Administración Pública y los retos que día a día nos plantea la sociedad moderna con la que interactuamos los cuales deben ir muy ligados con la implementación de los planes, programas y proyectos institucionales que a su vez responden a los fines esenciales del Estado.

Se busca abarcar de manera eficaz y eficiente la satisfacción de las Necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Administración.

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	3 DE 13

1.1 MARCO CONCEPTUAL

Bienestar Laboral

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor publico, 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.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar el plan de Bienestar laboral para los funcionarios de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, con elementos que permitan crear incentivos para el año 2018 con el fin de mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del funcionario, en su nivel de vida y el de su familia y contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1 Desarrollar instrumentos necesarios para el estudio técnico que permitan desarrollar el programa de bienestar social para el año 2018.
2. Aplicar los criterios de priorización de los requerimientos de los funcionarios en bienestar social, definidos en el estudio técnico, acorde a la normatividad.
3. Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios de la Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca.
4. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	4 DE 13

4 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2018

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 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.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	5 DE 13

- 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.
- 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 2016 corresponde a la suma de treientos 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

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI		CODIGO:	Y-TH-04
	SISTEMA DE ESTÍMULOS		VERSIÓN:	9.0
			FECHA:	27/03/2018
			PAGINA:	6 DE 13

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 UES Valle del Cauca, 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, Tulua, Buga y Cartago) (Anexo A) obteniéndose lo siguiente:

PRIORIDAD	NECESIDAD	No. de funcionarios que escogieron esta prioridad	Porcentaje
1	Deportivos, Recreativos y Vacacionales	35	30%
2	Preparación de Prepensionados para retiro del servicio	22	19%
3	Capacitación Informal en Artes o Artesanías	14	12%
4	Promoción y Prevención de la Salud	13	11%
5	Artísticos y Culturales	12	10%

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	7 DE 13

6	Educación Formal	10	9%
7	Promoción de Programas de Vivienda	10	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.

Teniendo en cuenta los anteriores resultados se priorizarán las actividades de acuerdo a la anterior distribución, proponiendo realizar durante el año 2018 los siguientes:

PUESTO	NECESIDAD	ACTIVIDADES PROPUESTAS
1	Deportivos, Recreativos y Vacacionales	Actividades de integración familiar y de empleados; día de la secretaria, Olimpiadas inter sedes, caminatas dirigidas, actividad física en las oficinas, actividad navideña, pases vacacionales.
2	Preparación de Prepensionados para retiro del servicio	Jornadas de asesoría institucional en temas normativa en materia de pensión y trámites ante los fondos de pensiones, reunión prepensionados.
3	Capacitación Informal en Artes o Artesanías	Actividades apoyadas por la Caja de Compensación familiar dirigida a los funcionarios y su grupo familiar en temas de artes.
4	Promoción y Prevención de la Salud	Talleres grupales y charlas en temas de prevención y promoción de la salud de los funcionarios, circuito de la salud, tamizaje y exámenes ocupacionales.
5	Artísticos y Culturales	Promoción de actividades culturales con acompañamiento de la caja de compensación, pausas culturales, organización de cine foros.
6	Educación Formal	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.
7	Promoción de Programas de Vivienda	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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	8 DE 13

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.

5.2 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS		FECHA:	27/03/2018
			PAGINA:	9 DE 13

6. CLIMA ORGANIZACIONAL

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.

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.

Para trabajar este aspecto y en relación a los instrumentos que se utilizaron para obtener información fueron la encuesta de medición de clima laboral que se realizó en el año de 2014 cuyos resultados no permitieron hacer una adecuada intervención, razón por la cual se decidió aplicar otro instrumento como fue la medición a través de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social en Colombia, ya que en los resultados se pudo observar el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo que son considerados como un dominio que forma parte de las condiciones intralaborales, el cual hace referencia a la relación establecida entre los superiores y colaboradores, la cual se verá influenciada, en la manera de trabajar del colaborador y en el ambiente laboral, tal como lo evidenciaron los resultados de manera representativa presentando alto riesgo en la UESVALLE en el año 2014 requiriendo de un plan de acción aplicado a los empleados del 2014 al 2016; como seguimiento a este trabajo se hizo una nueva aplicación de la encuesta de riesgo sicosocial en el año 2016 de cuyo plan de acción se está en ejecución, con este ejercicio se destaca por su importancia en lo relacionado a la generación de bienestar en el trabajador. Es por ello, que el Liderazgo y las relaciones sociales como factor psicosocial, puede tener un efecto positivo, de manera tal que cumplen con una función protectora del bienestar y la salud del trabajador, y esta función resulta del equilibrio y del encuentro permanente entre el factor humano y las condiciones inherentes del trabajo (OIT, 1997).

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	10 DE 13


MEDICIÓN DE RIESGO SICOSOCIAL AÑO 2016

En el mes de noviembre de 2016 se llevó a cabo una segunda intervención de una encuesta de medición de riesgo sicosocial, de la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo	Medio
Demandas de la jornada de trabajo	Medio
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Bajo
Demandas cuantitativas	Bajo
Relaciones sociales en el trabajo	Bajo
Relaciones sociales en el trabajo	Bajo
Claridad del rol	Bajo
Reconocimiento	Medio
Condición financiera	Bajo
Características de la vivienda	Bajo
Desplazamiento-casa-vivienda	Medio

COMPARATIVO DE RESULTADOS AÑO 2014 – AÑO 2016

FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO 2013	NIVEL DE RIESGO 2016
Liderazgo	Alto	Medio
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Medio
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Bajo	Bajo
Demandas cuantitativas	Bajo	Bajo
Relaciones sociales en el trabajo	Bajo	Bajo

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	11 DE 13

Relaciones sociales en el trabajo	Bajo	Bajo
Claridad del rol	Medio	Bajo
Reconocimiento	Alto	Medio
Condición financiera	Medio	Bajo
Características de la vivienda	Bajo	Bajo
Desplazamiento-casa-vivienda	Alto	Medio

El cuadro anterior muestra pequeños cambios en la percepción del riesgo que presentan los empleados de la entidad a lo largo de dos años de intervención, en donde se pudo evidenciar que con el paso del tiempo algunas cosas están cambiando en la UESVALLE, aunque todavía hay un camino largo por recorrer. Se logró mostrar que los empleados que trabajan con pasión y propósito se desempeñan en niveles de satisfacción más altos y cómodos que los que no lo hacen, multiplicando su efectividad e incrementando los resultados institucionales, por lo que es importante y es el llamado los directivos de la Entidad para que inviertan mucho más a favor de crear una cultura de felicidad en el trabajo, ya que los beneficios se multiplicarían.

Permitiendo que se cree una cultura que se desarrolla por sí sola, en donde no se está pensando en comportamientos o en actitudes que sean la norma. El objetivo es inspirar a los empleados a estar intrínsecamente motivados y ver indicadores como las emociones que determinan la motivación en el trabajo y ver como la felicidad determina cuán motivados se está en el trabajo y si los empleados se sienten bien, valorados y confiados entonces pueden dar lo mejor.

PLAN DE ACCIÓN PROPUESTO PARA LA SEGUNDA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Con el acompañamiento de la ARL SURA, profesionales de la psicología y el compromiso de la alta dirección se propone llevar un plan de acción que permita contrarrestar los riesgos que más afectan el desempeño laboral de acuerdo con la encuesta realizada, para lo cual se propone realizar de manera global las siguientes actividades en el periodo comprendido entre noviembre de 2017 a noviembre de 2019:

FACTOR DE RIESGO	ACTIVIDAD PROPUESTA A INTERVENIR
Liderazgo	<p>Crear canales de participación de equipos fortaleciendo la comunicación al interior de la Entidad, implementar programas de capacitación que permitan fortalecer competencias laborales y cubrir necesidades de desarrollo.</p> <p>Proceso de formación a líderes que incluya temáticas como: habilidades gerenciales,</p>

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	12 DE 13

	comunicación, manejo de conflictos, retroalimentación positiva y reconocimiento. Seguimiento periódico a líderes para revisar la implementación de nuevas habilidades, utilizando estrategias de grupos focales y ahondar en la temática de apoyo a los jefes.
Demandas de la jornada de trabajo	Realizar el estudio de cargas de trabajo, promover estrategia para promover estilos de vida saludables, estudiar la posibilidad de cambiar la jornada laboral, para mejorar los desplazamientos.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Reforzar programas de pausas activas durante la jornada laboral.
Relaciones sociales en el trabajo	Diseñar e implementar un programa orientado al desarrollo de habilidades para manejar las emociones, manejar el estrés y mejorar la comunicación y el manejo de los conflictos.
Claridad del rol	Revisar manuales de funciones y los procedimientos, divulgar de manera clara funciones y roles que se desempeñan en cada área, fortalecer los procesos de comunicación al interior de cada área. Implementar estrategia para fortalecer competencias técnicas en los empleados, diseñar capacitación orientada a la planeación de actividades y manejo del tiempo.
Reconocimiento	Fortalecer acciones del desempeño a través de la retroalimentación positiva y efectiva, revisar tiempos de dedicación al trabajo y realizar ajustes de carga y esfuerzo.

Actividades sugeridas

Medición de clima organizacional con una periodicidad no mayor a dos (2) años, Sondeos de intereses y expectativas de los servidores, se tiene programado realizar la medición de clima laboral en el primer semestre del 2019, con el fin de evidenciar el trabajo que se adelanta con lo relacionado con riesgo sicosocial.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	13 DE 13

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 R	N O V I E	D I C I E
Diligenciamiento de la encuesta para priorizar las necesidades		x	x	x								
Elaboración del programa de bienestar social				x								
Reunión del comité de bienestar social				x	x		x	x		x	x	
Diseño del programa de bienestar social				x								
Ejecución del programa				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Actividad Recreativa del Grupo Familiar								x				
Olimpiadas – Juegos UESVALLE							x	x	x			
Actividad de Integración Funcionarios (Amor y amistad)									x			
Actividades de Promoción y Prevención en salud									x	x	x	
Actividades de Preparación de Prepensionados										x	x	
Promoción programas de vivienda									x		x	
Capacitación informal en artes y artesanías					x	x			x		x	
Actividades artísticas y culturales						x		x		x		
Actividad Navideña y entrega Pase Vacacional								x				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.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS	FECHA:	27/03/2018
		PAGINA:	14 DE 13

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.

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

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

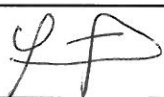
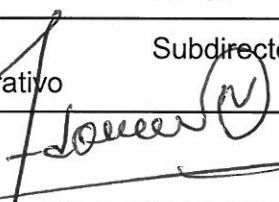
$$\text{Actividades realizadas En el periodo} = \frac{\text{Total Actividades realizadas en el año}}{\text{\# Total actividades programadas en el año}}$$

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

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.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	9.0
	SISTEMA DE ESTÍMULOS		FECHA:	27/03/2018
			PAGINA:	15 DE 13

Elaboró: Yamit Lucumí Díaz	Revisó: Fernando Girón Vanderhuk	Aprobó: Diego Victoria Mejía
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Subdirector Administrativo	Cargo: Director General
Firma: 	Firma: 	Firma: 