



# SISTEMA DE ESTÍMULOS

**Talento  
Humano**

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	1 DE 19

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. JUSTIFICACIÓN .....	3
2. OBJETIVOS .....	3
3. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL .....	4
4. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2021 .....	6
5. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR .....	12
6. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS .....	13
7. OBLIGACIONES DE LA UESVALLE .....	13
8. PLAN DE INCENTIVOS .....	13
9. INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS.....	14
10. CLIMA ORGANIZACIONAL .....	15
11. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO .....	16
12. CRONOGRAMA .....	16
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	17
14. NOTAS DE CAMBIO .....	18
15. APROBACIÓN.....	19

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	4.0
			FECHA:	Ene. 27 de 2021
			PAGINA:	2 DE 19


## INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano en articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe este aspecto como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados, se presenta el Plan de Bienestar e Incentivos para los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales y trabajadores oficiales.

El Plan estará enmarcado en programas de Bienestar, con sus líneas estratégicas Protección y Acceso a Servicios Sociales y Calidad de Vida laboral y el programa de Incentivos, el cual incluye incentivos pecuniarios y no pecuniarios adecuados a sus necesidades e intereses laborales y familiares contribuyendo así a tener cada día servidores felices, motivados y que demuestren sentido de pertenencia por su entidad.

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 2021 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 2021.

En cumplimiento con la política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública contenida en la segunda dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación y en la tercera dimensión Gestión con Valores para Resultados, la entidad publicó en su portal web [www.uesvalle.gov.co](http://www.uesvalle.gov.co), el borrador de este documento con el fin de brindar de que la ciudadanía en general se incluyera en su construcción dentro del ejercicio de la democracia participativa.

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	4.0
			FECHA:	Ene. 27 de 2021
			PAGINA:	3 DE 19

## 1. JUSTIFICACIÓN

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio físico, psíquico y social y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto el sistema de estímulos de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

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.

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. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo General

Formular el Plan de Bienestar e Incentivos para los funcionarios de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los servidores públicos y contribuir a su bienestar y motivación que mejoren el entorno laboral. De esta manera se aporta al mejoramiento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia.

### 2.2 Objetivos Específicos

- 2.2.1 Desarrollar instrumentos necesarios para el estudio técnico que permitan desarrollar el programa de bienestar social para el año 2021.
- 2.2.2 Aplicar los criterios de priorización de los requerimientos de los funcionarios en bienestar social, definidos en el estudio técnico, acorde a la normatividad.
- 2.2.3 Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios de la Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca.

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	4.0
			FECHA:	Ene. 27 de 2021
			PAGINA:	4 DE 19

2.2.4 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.

### 3. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

**Constitución Política de Colombia Artículo 366.** Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.


**Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

**En el Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998,** define la capacitación como un conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**PARÁGRAFO. -Educación Formal.** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

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

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	4.0
			FECHA:	Ene. 27 de 2021
			PAGINA:	5 DE 19

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.** Parágrafo: “Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

**Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1.** Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.


**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, 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.

**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 la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca en la identificación de sus necesidades y las de su familia.



	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	4.0
			FECHA:	Ene. 27 de 2021
			PAGINA:	6 DE 19

**Ley 734 DE 2002 Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Artículo 33: numerales 4 y 5:** Dispone que es un derecho de los servidores públicos y de sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

**Ley 1857 del 26 de julio de 2017.** Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

**ARTÍCULO 3 ley 1857 de 2017.** Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

**Artículo 5A.** Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

**PARÁGRAFO.** Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.


**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.

Por lo que hay que promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual, como de su familia y comunidad.

#### 4. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2021

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.

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	7 DE 19

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 a los empleados públicos y su núcleo familiar.

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 y si podrán participar de la educación no formal ofrecidos por la entidad, de acuerdo a lo establecido el artículo 18 de la Ley 1940 de 2018 y Concepto 86131 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública, "(...) *Todos los funcionarios públicos de la planta*



	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	8 DE 19

*permanente o temporal podrán participar en los programas de capacitación de la entidad; las matrículas de los funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la Ley 30 de 1992, modificado por el artículo 27 de la Ley 1450 de 2011. Su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna para la planta permanente o temporal del órgano respectivo”.*

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 2021 corresponde a la suma de DOSCIENTOS SETENTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS VEINTIDOS MIL CIENTO VEINTIUN pesos (\$ 274.622.121,00) 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.

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	9 DE 19

#### 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.

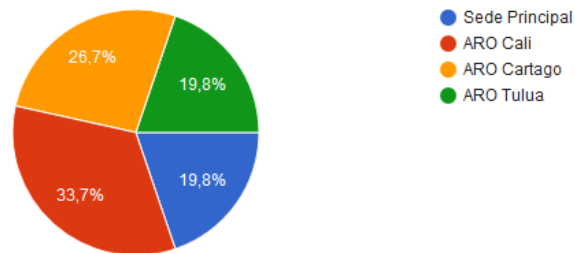
Se tabuló de la encuesta de bienestar, esta información fue obtenida de 101 empleados que respondieron la encuesta ellos distribuidos en la sede principal Cali y las distintos Áreas Operativas (Cali, Tuluá y Cartago) obteniéndose lo siguiente:

<b>Sedes a encuestar</b>	<b>Encuestados</b>
Principal	20
ARO Cali	34
ARO Tuluá	20
ARO Cartago	27
<b>Total encuestados</b>	<b>101</b>

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	10 DE 19


#### UBICACIÓN

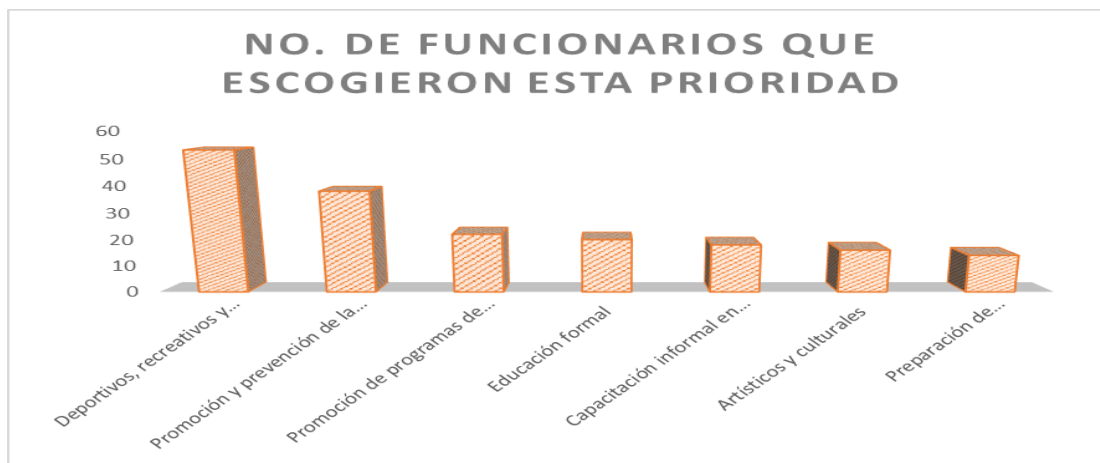
101 respuestas



#### 4.3 Priorización de necesidades.

No.	Necesidad	No. de funcionarios que escogieron esta prioridad
1	Deportivos, recreativos y vacacionales.	53
2	Promoción y prevención de la salud.	38
3	Promoción de programas de vivienda.	22
4	Educación formal.	20
5	Capacitación informal en artes o artesanías.	18
6	Artísticos y culturales.	16
7	Preparación de Prepensionados para retiro del servicio.	14


 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	11 DE 19



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 última prioridad.

Teniendo en cuenta los anteriores resultados se priorizarán las actividades de acuerdo a la anterior distribución, proponiendo realizar durante el año 2021 las siguientes:

Prioridad	Necesidad	Objetivo	Actividad propuesta
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 o días compensados semestralmente para que cada empleado pueda compartir con su núcleo familiar, Novenas, Actividad navideña, Olimpiadas del saneamiento con disciplinas virtuales con ciclos de torneos.  Que posteriormente en el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 se adicionó el Artículo 5A a la Ley 1631 de 2009, estableciendo un párrafo que dispone textualmente.
2	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 y bioseguridad, tamizaje, exámenes ocupacionales y jornadas de vacunación.

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	12 DE 19

3	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 (Previa autorización y estudio normativo).
4	Educación formal	Facilitar la ampliación de conocimientos particulares.	Auxilios educativos para empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, como también para sus hijos según procedimiento interno de la Entidad (Resolución).
5	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.
6	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.
7	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.  Capacitación virtual manejo de la economía familiar.


## 5. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Se realizarán los procesos contractuales que se requieran para el desarrollo de las actividades, así mismo, se adelantarán alianzas estratégicas con otras entidades para la programación de actividades de bienestar social, para ello, se coordinarán las respectivas fechas a realizar para cada actividad.

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

### a. Registro de asistencia:

Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá atender una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	13 DE 19

interior o al exterior de las instalaciones de la UESVALLE y posteriormente se tabulará para su correspondiente seguimiento y control.

b. Registro de la evaluación inmediata de la actividad:

Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez se finalice la actividad a través del formato establecido para tal fin. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará una muestra aleatoria que deberá ser representativa, igualmente se podrán dejar registros fotográficos.

## 6. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la UESVALLE, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 734 de 2002 “Por la cual se Expide el Código Único Disciplinario”.
- Firmar actas de asistencia a las actividades o eventos.

Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la UESVALLE.

- En caso de no asistir al evento o actividad para la cual la Entidad destinó recursos del presupuesto, deberá reintegrar el valor correspondiente, en caso de no presentar debida justificación por la inasistencia o no participación.
- Cubrir con recursos propios el porcentaje de gastos no cubiertos por la UESVALLE en las actividades de bienestar.


## 7. OBLIGACIONES DE LA UESVALLE

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta el presupuesto disponible.

## 8. 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.



	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	14 DE 19

La formulación de estos programas para los servidores (tanto a nivel individual como grupal) está directamente relacionada con otorgar los estímulos necesarios para que la entidad, en conjunto, tenga una buena gestión.

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.

## 9. 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.

### 9.1 Incentivos No Pecuniarios.

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


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

**9.1.3 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.

**9.1.4 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.

**9.1.5 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.

**9.1.6 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.

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	15 DE 19

## 9.2 Incentivos Pecuniarios.

De acuerdo con el párrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, se entiende por equipo de trabajo: “el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.

Los programas de incentivos van dirigidos a: servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo.

### 9.2.1 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.

### 9.2.2 Auxilio educativo.

El otorgamiento del incentivo educativo por parte de la Entidad a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción como también excepcionalmente siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal a los hijos que sean menores de veinticinco (25) años o en discapacidad que dependan económicamente del empleado para educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior de estos en cumplimiento del programa de bienestar de la Entidad y el Acuerdo Sindical firmado en la Entidad.

## 10. 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 2021.

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





	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	18 DE 19

Asistentes

Asistentes a las actividades o eventos

a actividades =

programadas


Número promedio trabajadores que deben asistir

### 13.1 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. El consolidado de estos instrumentos le permitirá al Comité en primer lugar ver la percepción de las actividades realizadas y en segundo lugar orientar las acciones apoyados en esta información.

### 14. NOTAS DE CAMBIO

Fecha	Versión inicial	Motivo del cambio y numerales modificados	Versión final
Ene. 22 de 2019	0.0	Se ajusta el documento al formato institucional de planes para control de versión.	1.0
Ene. 30 de 2020	1.0	Actualización del documento para el año 2020.	2.0
Jul. 06 de 2020	2.0	Se actualiza el documento a una nueva versión que incluye: -Inclusión de un nuevo objetivo (1.2.4) - Se adiciona marco legal al ya existente que de soporte a la inclusión: (Todos los empleados de planta permanente o temporal tienen derechos a participar en los programas de capacitación programados por la entidad). - Se reajusta la programación de actividades por la contingencia del Covid-19 en este año. - En el numeral 9.2 de Incentivos Pecuniarios, se incluye el ítem 9.2.2 correspondiente a Auxilio Educativo. - Se ajusta el reajusta el cronograma de actividades mensuales por la contingencia del Covid-19. - Se ajusta la tabla de contenido del Manual por presentar saltos en la numeración.	3.0
Ene. 27 de 2021	3.0	Actualización del documento para el año 2021.	4.0

	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2021</b>	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 27 de 2021
		PAGINA:	19 DE 19

### 15. APROBACIÓN

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>Nombre:</b>	Yamit Lucumí Díaz	Constanza Ivette Hernández / Fanny Loango Sinisterra	Diego Victoria Mejía
<b>Cargo:</b>	Profesional Universitaria Proceso de Gestión de Talento Humano	Asesora de Planeación / Subdirectora Administrativa (E)	Director General
<b>Fecha:</b>	Ene. 27 de 2021	Ene. 27 de 2021	Ene. 27 de 2021
<b>Firma:</b>	Documento Original Firmado.	Documento Original Firmado.	Documento Original Firmado.