

SISTEMAS DE ESTIMULOS 2024




	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	7.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PAGINA:	1 DE 20

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....2

1. OBJETIVO3

2. ALCANCE3


3. DEFINICIONES3

4. DESCRIPCIÓN DEL PLAN3

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA17

6. NOTAS DE CAMBIO19

7. APROBACIÓN.....20

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	7.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PAGINA:	2 DE 20


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, 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 diciembre de 2023 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 2024.

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, 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.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	7.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2024
			PAGINA:	3 DE 20

1. OBJETIVO

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.

1.1 Objetivos Específicos

- 1.1.1 Desarrollar instrumentos necesarios para el estudio técnico que permitan desarrollar el programa de bienestar social para el año 2024.
- 1.1.2 Aplicar los criterios de priorización de los requerimientos de los funcionarios en bienestar social, definidos en el estudio técnico, acorde a la normatividad.
- 1.1.3 Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios de la Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca.
- 1.1.4 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.

2. ALCANCE

El Sistema de Estímulos está dirigido a los servidores públicos que conforma la planta de cargos de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca mediante la identificación de necesidades, priorización de las mismas, ejecución de actividades y su respectivo seguimiento.

3. DEFINICIONES

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. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

4.1 JUSTIFICACIÓN

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio físico, psíquico, 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.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	7.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2024
			PAGINA:	4 DE 20

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.

4.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2024

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 pre-pensionados 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 servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado. 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 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.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	7.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2024
			PAGINA:	5 DE 20

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 una vez al año 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 pre-pensionados 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 proceso de Gestión Financiera según, el presupuesto asignado para el programa de bienestar social e incentivos para el año 2024 corresponde a la suma de DOSCIENTOS QUINCE MILLONES DE PESOS (\$ 215,000,000,00) 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.

4.2.1 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.

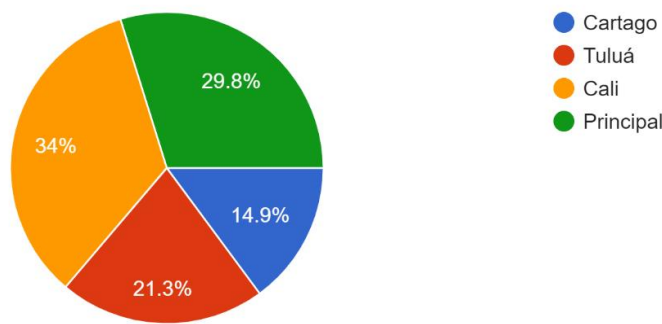
Se consideró importante para realizar una adecuada intervención, contar con una metodología que pudiera ser adaptada fácilmente a los parámetros establecidos por la institución; es decir, que tuviera en cuenta la normatividad legal y los recursos que la Entidad puede brindar para la ejecución de las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

4.2.2 Resultado de la información obtenida.

La tabulación de la encuesta de bienestar aportó información de 47 empleados que corresponden al 35% de la planta total de la entidad, distribuidos en la sede principal Cali y las distintos Áreas Operativas (Cali, Tuluá y Cartago) obteniéndose lo siguiente:

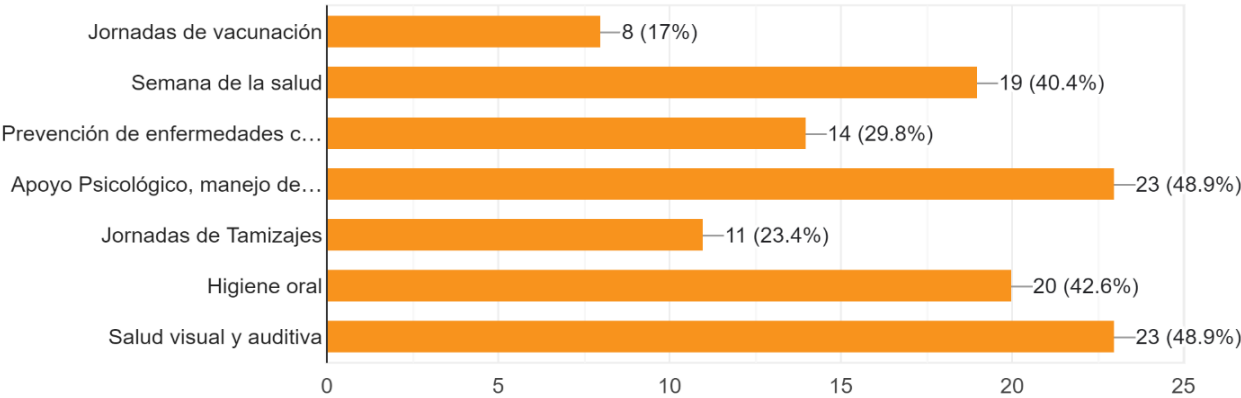
Sedes encuestadas	% Encuestados
Sede Principal	29.8%
ARO Sur Cali	34%
ARO Centro Tuluá	21.3%
ARO Norte Cartago	14.9%
Total encuestados	100% (47)


Área Operativa
47 respuestas



Respecto a la intención de participar en actividades de Promoción y Prevención en salud, los funcionarios hicieron manifiesta su voluntad, escogiendo como actividades principales: Salud visual y auditiva, apoyo psicológico, manejo del estrés, Higiene oral y semana de la salud. Cómo se observa en la gráfica.

¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?
47 respuestas



 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	7.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PAGINA:	7 DE 20

En relación a la participación de actividades artísticas y culturales los funcionarios escogieron como preferidos el cine, talleres manuales, danza, música y ferias gastronómicas como se puede observar en la siguiente gráfica:

Actividades culturales

47 respuestas

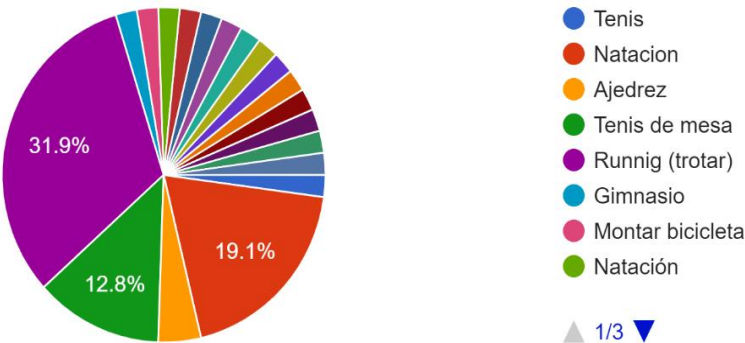


Respecto al interés de participar en actividades deportivas, recreativas y vacacionales, la respuesta se refleja en los siguientes gráficos:

En la gráfica de deporte individual podemos observar que el interés de participación de los funcionarios se refleja de la siguiente manera: Running (Trotar), Natación, Tenis de Mesa y Ajedrez.

Deporte individual:

47 respuestas

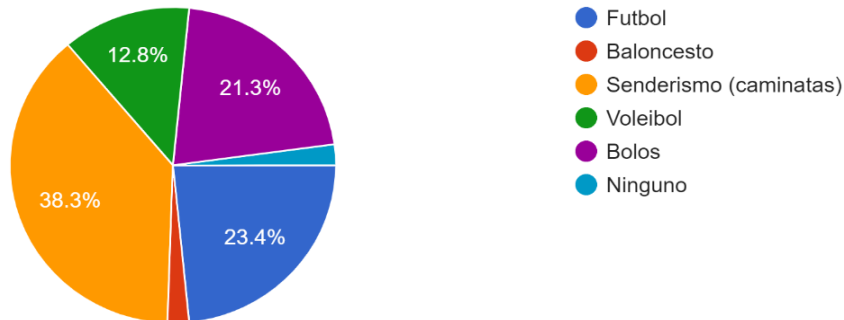


	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	7.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2024
			PAGINA:	8 DE 20

En el apartado del deporte colectivo la gráfica nos muestra como principal deporte de interés de los funcionarios el Senderismo (caminatas), Futbol, Bolos y Baloncesto.

Deporte colectivo:

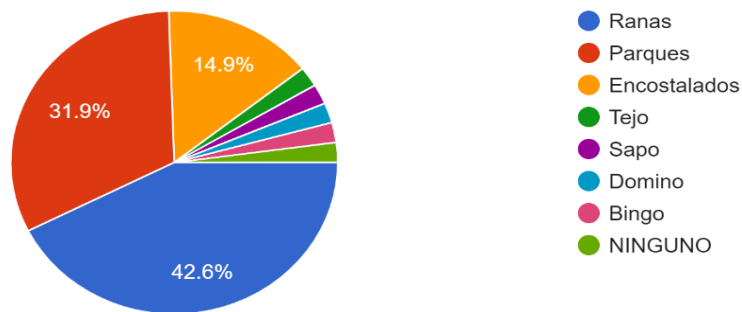
47 respuestas



Se puede observar en la grafica de deportes autoctonos el siguientes interes: Ranas, Parques y Encostalados.

Deportes autóctonos:

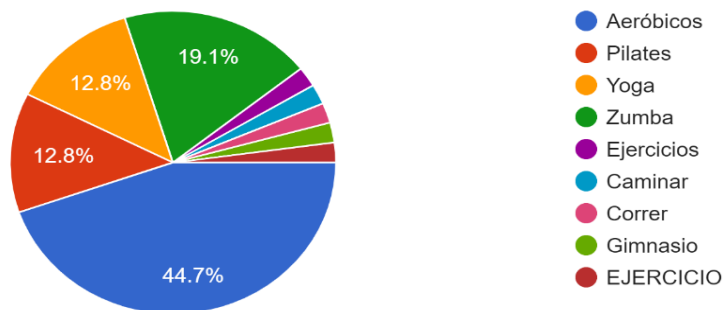
47 respuestas




En las actividades de autocuidado vemos el interés de los funcionarios en aeróbicos, yoga, Zumba Y Pilates.

Actividades de autocuidado

47 respuestas

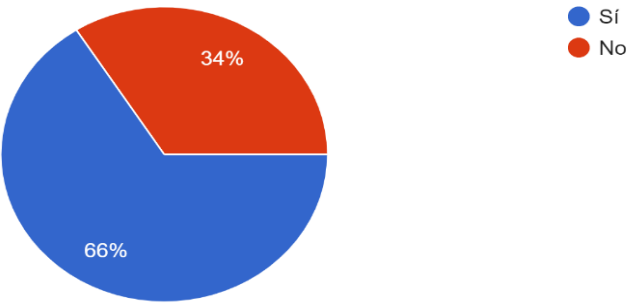


 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	7.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PAGINA:	9 DE 20

En lo que referente al interés personal en el desarrollo de formación técnica, tecnológica o profesional los resultados fueron los representados en la gráfica.

EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN ¿Es de su interés tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales?

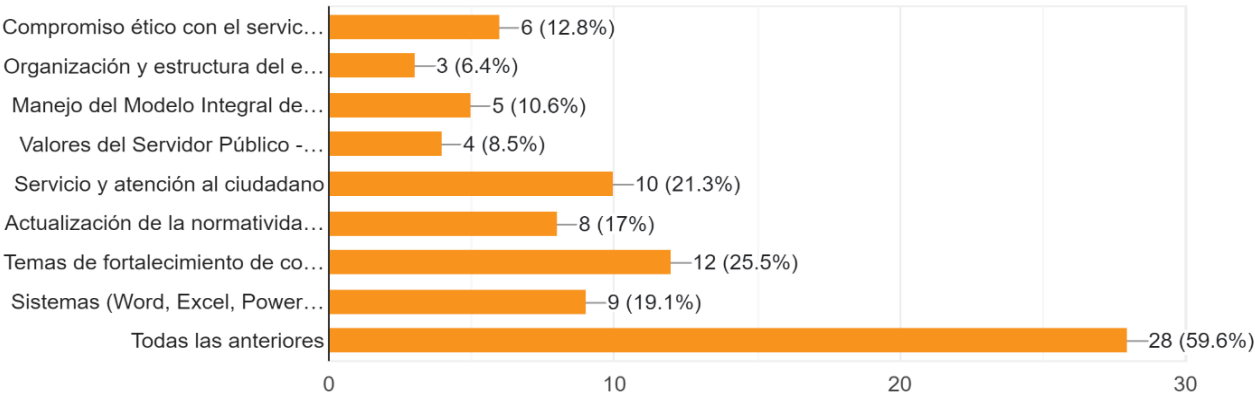
47 respuestas



Los funcionarios consideran como prioritario para el cumplimiento de sus funciones: Temas de fortalecimiento de competencias del ser (inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc.) Servicio y atención al ciudadano, Sistemas (Word, Excel, Power Point) ,Actualización de la normatividad vigente, Compromiso ético con el servicio público, Manejo del Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG), Valores del Servidor Público - Código de Integridad, Organización y estructura del estado. Como se puede observar en el siguiente gráfico.

De los siguientes temas, cuál considera necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

47 respuestas

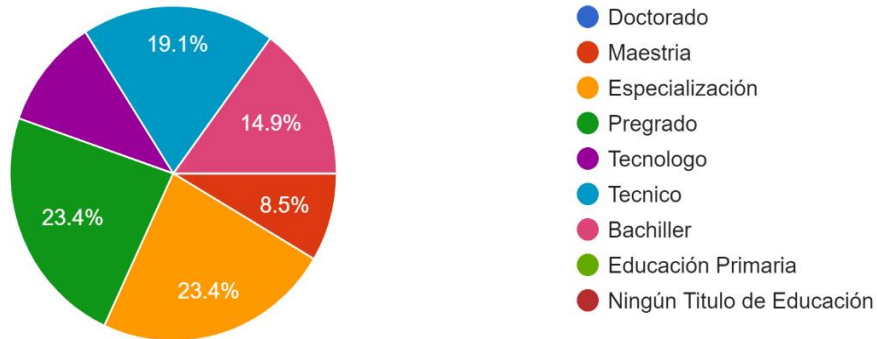


 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	7.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PAGINA:	10 DE 20

Otros resultados de la encuesta se pueden apreciar en los gráficos siguientes:

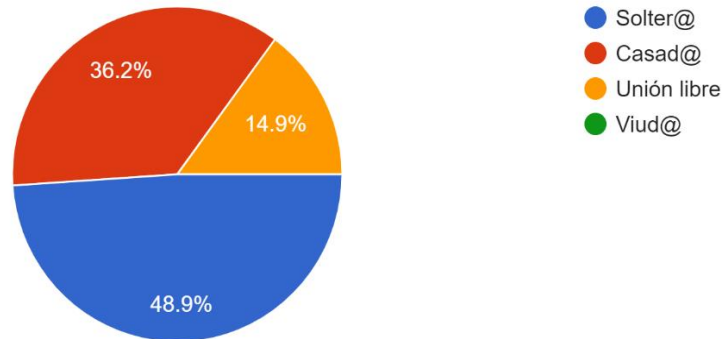
Nivel de Escolaridad

47 respuestas



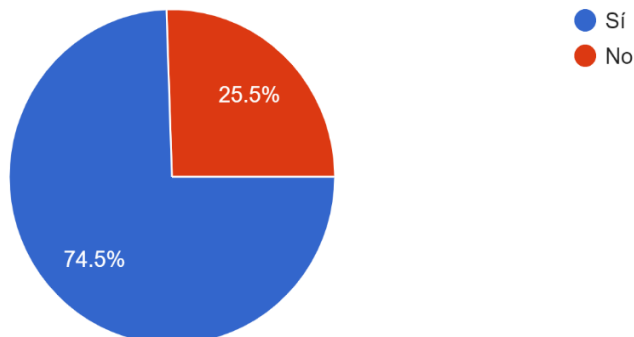
Estado Civil

47 respuestas



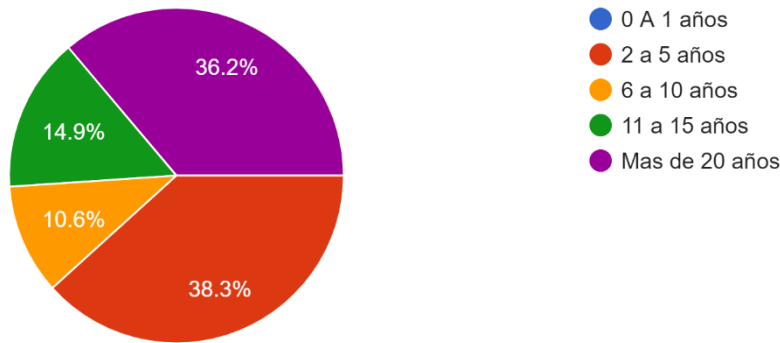
¿Tiene Hijos?

47 respuestas



Antigüedad en la UESVALLE

47 respuestas




4.2.3 Priorización de necesidades.

Del apartado del nivel organizacional de la encuesta, donde se calificaba del 1 al 7 siendo uno más importan y 7 menos importan, se tomará 1,2 y3 (sumatoria) para conocer la prioridad de cada actividad.


Necesidad	Respuestas afirmativas (sumatoria del 1,2 y3)	Prioridad
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional	29	1
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	27	2
Actividades deportivas, recreativas y culturales.	26	3
Actividades de integración familiar	24	4
Conferencias y charlas motivacionales (Educación Formal)	17	5
Ferias de vivienda	16	6
Actividades de Prepensionados - preparación para la pensión	15	7

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 en respuestas afirmativas se considera la última prioridad.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	7.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PAGINA:	12 DE 20

Teniendo en cuenta los anteriores resultados se priorizarán las actividades de acuerdo a la anterior distribución, proponiendo realizar durante el año 2024 las siguientes:

Prioridad	Necesidad	Objetivo	Actividad propuesta
1	Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional	Intervenir los factores que inciden el clima Organizacional en la UESVALLE mediante la implementación de estrategias con un enfoque en el desarrollo integral de los funcionarios para elevar la calidad de vida laboral y por ende contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Talleres grupales, charlas y capacitaciones para mejorar el clima laboral en la entidad, medición del clima laboral.
2	Programas de autocuidado, 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.
3	Actividades deportivas, recreativas y culturales.	Propiciar espacios que permitan realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando las condiciones físicas de los servidores.	Actividades de integración o días compensados semestralmente, Novenas, Actividad navideña, Olimpiadas del saneamiento con disciplinas virtuales con ciclos de torneos. Dar cumplimiento al artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 que adicionó el Artículo 5A a la Ley 1631 de 2009, estableciendo un párrafo que dispone textualmente.
4	Actividades de integración familiar	Propiciar espacios que permitan realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, esparcimiento y participación en actividades familiares.	Actividades de integración familiar o días compensados semestralmente para que cada empleado pueda compartir con su núcleo familiar. 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. <i>"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."</i>

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	7.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PAGINA:	13 DE 20

Prioridad	Necesidad	Objetivo	Actividad propuesta
5	Conferencias y charlas motivacionales (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).
6	Ferias 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 (Prevía autorización y estudio normativo).
7	Actividades de Pre pensionados - preparación para la pensión	Preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación.	Creencias limitadoras frente al periodo de jubilación. Autoestima: el autoconocimiento, autovaloración y autoconfianza. Elementos esenciales para construir tu proyecto de vida: Sueños, metas, valorando el tiempo.

4.3 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 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.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	7.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2024
			PAGINA:	14 DE 20

4.4 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 seExpide el Código Único Disciplinario”.
- Firmar listados de asistencia de 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.

4.5 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.

4.6 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 losobjetivos de la Entidad.

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.

4.7 INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programasflexibles 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.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	7.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2024
			PAGINA:	15 DE 20

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.

4.7.1 Incentivos No Pecuniarios.

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

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

4.7.1.3 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.

4.7.1.4 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.

4.7.1.5 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.

4.7.1.6 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.

4.7.2 Incentivos Pecuniarios.

De acuerdo con el parágrafo 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”.

4.8 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, obtenido a través del instrumento aplicado en la medición de clima laboral en el año 2023 y que culminará con la intervención respecto a lo detectado como elemento de mejora, en el año 2024.

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.

4.9 DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO

La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la Entidad, en cabeza del proceso de Gestión del talento humano.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	7.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PAGINA:	16 DE 20

Las entidades deben realizar actividades con relación al retiro de sus servidores para que este sea lo menos traumático posible y donde se enaltezca, una vez más, la labor que ellos le prestaron a la Entidad durante su tiempo de vinculación. Dentro de lo que la Entidad puede hacer están:

- Reconocer a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a través de oficio.
- Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante la desvinculación asistida.
- Buscar apoyo en la Caja de Compensación Familiar (CCF) con la que trabaje la Entidad para hacer un acompañamiento más efectivo del proceso de desvinculación o retiro.

4.10 CRONOGRAMA


ACTIVIDAD	MESES											
	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
Diligenciamiento de la encuesta para priorizar las necesidades.	X											
Elaboración del programa de bienestar social.	X	X										
Reunión del comité de bienestar social.	X		X		X			X			X	
Diseño del programa de bienestar social.	X	X										
Ejecución del programa.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Actividad Recreativa del Grupo Familiar.						X					X	
Actividad con empleados.					X				X		X	
Actividades de Promoción y Prevención en salud.							X					
Actividades de Preparación de Prepensionados.										X		
Promoción programas de vivienda.								X				
Actividad Fin de Año con informe de Gestión												X

4.11 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.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024	CODIGO:	Y-TH-04
		VERSIÓN:	7.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PAGINA:	17 DE 20

Disponibilidad del recurso financiero para Bienestar Social	=	<div>Presupuesto para Bienestar Social en el año</div> <div>-----</div> <div>Número promedio de trabajadores en el año</div>
Ejecución presupuestal en Bienestar Social	=	<div>Total invertido (\$) en Bienestar Social en el año</div> <div>-----</div> <div>Número promedio de trabajadores en el año</div>
Actividades realizadas en el período	=	<div>Total Actividades realizadas en el año</div> <div>-----</div> <div>Número total de actividades programadas en el año</div>
Asistentes a actividades programadas	=	<div>Asistentes a las actividades o eventos</div> <div>-----</div> <div>Número promedio trabajadores que deben asistir</div>

4.11.1 Indicador de Satisfacción

Instrumento (F-TH-04V) 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.


5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Como soporte normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

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 queden 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.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	7.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2024
			PAGINA:	18 DE 20

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 Programas 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.


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.

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	7.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2024
			PAGINA:	19 DE 20

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.

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.

6. 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 presentarse saltos en la numeración.	3.0

	SISTEMA DE ESTÍMULOS AÑO 2024		CODIGO:	Y-TH-04
			VERSIÓN:	7.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2024
			PAGINA:	20 DE 20
Ene. 27 de 2021	3.0	Actualización del documento para el año 2021.		4.0
Ene. 26 de 2022	4.0	Actualización del documento para el año 2022.		5.0
Ene. 24 de 2023	5.0	Actualización del documento para el año 2023.		6.0
Ene. 22 de 2024	6.0	Actualización del documento para el año 2024.		7.0

7. APROBACIÓN

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre:	Gerardo Edberto Rengifo Giraldo	Julián Eduardo Montoya Ramírez	Constanza Ivette Hernández Rojas
Cargo:	Profesional Universitario	Subdirector Administrativo	Directora General
Fecha:	Ene. 19 de 2024	Ene. 22 de 2024	Ene. 22 de 2024
Firma:			