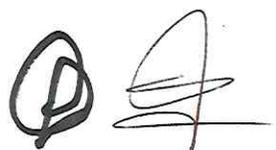


**VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
ENTIDAD GESTORA DEL PROGRAMA AGUA Y SANEAMIENTO PARA
LA PROSPERIDAD - PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA
PAP-PDA DEL VALLE DEL CAUCA**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2021**



1. INTRODUCCION

La Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública, adoptada por los Ministros de Administración Pública y de la Reforma del Estado de los países de Iberoamérica en el 2008, la cual se constituye en el mapa de navegación en materia de sistemas de gestión para las entidades, en su numeral 32, contempla la importancia de valorar a los funcionarios públicos, lo cual significa que la alta dirección se comprometa con su satisfacción, desarrollo y bienestar, estableciendo además prácticas laborales de alto rendimiento y flexibilidad para obtener resultados en un clima laboral adecuado.

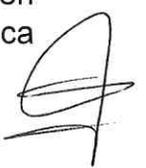
En la línea de alcanzar este objetivo institucional, Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., está comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social y así mismo a la promoción de un clima institucional favorable para el buen desarrollo de las funciones y su misión.

De acuerdo con lo expuesto y teniendo como eje transversal más valioso para el cumplimiento de los objetivos y retos institucionales a los servidores y las servidoras de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., la entidad busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo, para satisfacer sus necesidades en aspectos psicosociales, culturales, espirituales, recreativos y además a nivel personal, familiar y social, todo lo anterior, acorde con la normatividad vigente.

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., propenderá por generar estrategias que promuevan a la construcción de un buen ambiente de trabajo y motivación para sus servidores, así como la implementación de acciones que aporten a generar cultura frente a las relaciones sociales y comportamientos entre los colaboradores de la entidad, lo cual redundará en el cumplimiento de los retos organizacionales.

En el mismo sentido, se definirán las actividades a desarrollar, interviniendo satisfactores de crecimiento del ser humano, recursos institucionales y la población beneficiada, partiendo del insumo entregado por los mismos servidores públicos que fortalecen el diagnóstico para la formulación del presente plan: La evaluación del clima organizacional, la medición del riesgo psicosocial, así como las recomendaciones de las diferentes instancias de la entidad.

Por otra parte, el Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública



funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día.

MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades identifiquen problemáticas, planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión sistémica de las organizaciones a través de la integración de la normatividad vigente en materia de gestión y desempeño, guías para fortalecer el Talento Humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

2. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar.

Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable dentro de la entidad.

Estímulos.

Son todas aquellas medidas que adopta la administración, con el propósito de elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, desarrollo y bienestar de los funcionarios apuntando también al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento "Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012" los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera: Manifestando que "el desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral, es decir elaborar el "Programa de Bienestar Social", con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

1. **La Protección y Servicios Sociales:** se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de los siguientes componentes:



- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes o artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Educación formal.

2. **La calidad de vida laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”.

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- Seguimiento e intervención a los resultados de la Evaluación del Clima Laboral.
- Adaptación al Cambio Organizacional.
- Desvinculación Asistida.
- Recompensa y reconocimiento.
- Relaciones entre los servidores públicos.
- Cultura Organizacional.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.

El plan se diseña a partir del diagnóstico de Riesgo Psicosocial de acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, con el fin de generar acciones de Intervención que permitan el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo asociadas.

Así mismo, el plan busca estar alineado con la misión, visión y a los objetivos planteados por la Entidad y con las expectativas de los servidores y el vínculo de las familias a las actividades planteadas; vale la pena revisar y tener en cuenta todos los insumos que



permitan escuchar y entender de primera mano las necesidades de los servidores públicos de la entidad, teniendo presente no solo los resultados del diagnóstico aquí referenciado y las manifestaciones verbales ante la Gerencia y los Directivos, entre otros medios en que los servidores hayan expresado alternativas y/o actividades tendientes a elevar el bienestar y la calidad de vida de los servidores.

Dentro del plan se vinculan actividades que tienen en cuenta los componentes requeridos por la ley y evaluados en la Batería del Riesgo Psicosocial, aplicada a los servidores, en la que respondieron todos los Servidores Públicos de la Entidad Plan que, una vez aprobado, es adoptado mediante acto administrativo, para ser posteriormente socializado a través de la página web y de forma interna. Así mismo se remitirá a aliados estratégicos como la Caja de Compensación, el Fondo Nacional del Ahorro y la Administradora de Riesgos Laborales, entre otros, a quienes se solicita apoyo de manera directa en algunas actividades incluidas en el plan.

3. DOCUMENTOS DE APOYO PARA EL DIAGNÓSTICO

De acuerdo a lo establecido y a la normatividad que rige los planes de bienestar en las entidades públicas, se realiza el diagnóstico a través de la aplicación de la Batería del Riesgo Psicosocial, entre otros.

Así mismo, se presentó a la Gerencia General para su aprobación y posterior publicación del acto administrativo. Así las cosas, y conforme a los insumos ya señalados, el plan para la vigencia 2021 contempla la ejecución de diversas actividades, conforme a las estrategias indicadas a continuación:

ACTIVIDADES DEPORTIVAS	•Promocion de las actividades Deportivas de la Caja de Compensacion Familiar.
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	•Actividades enmarcadas ferias de vivienda, de salud y educación
ACTIVIDADES CULTURALES Y DE INTEGRACION	•Se incluyen las fechas especiales a celebrar en la Entidad
PLAN DE INCENTIVOS	•Actividades de reconocimiento por desempeño : No Pecuniario
CALIDAD DE VIDA LABORAL	•Actividades direccionadas a mejorar las condiciones del ambiente laboral



4. MARCO NORMATIVO

NORMAS	DESCRIPCION
Decreto 1227 de 2005	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
Decreto 1567 de 1998, artículo 22	Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y 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.
Departamento de la Función Pública DAFP. Autor Manfred Max Neeff. Modelo de Bienestar Social Laboral (Julio de 2002).	Cuando se habla de Bienestar es vital entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades. Las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y que son de carácter universal. Son carencias y potenciales humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.
Ley 909 de 2004	Por la cual se regulan normas que regulan el empleo público, la Carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 10 "Sistema de Estímulos"
Ley 734 de 2002 (Ley derogada a partir del 1° de	Establece como derechos de todo servidor público en su numeral 4° "Participar en todos los programas de



julio de 2021, por el artículo 265 de la ley 1952 de 2019), **artículo 33**

bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales”, y en su numeral 5° “Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

5. OBJETIVO GENERAL

Buscar el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., generando espacios de conocimiento, esparcimiento, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con la entidad.

Así mismo busca generar alternativas y espacios de desarrollo personal de los servidores, para fortalecer un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación e integración, adicionalmente buscará establecer relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión y visión institucional.

6. ESTRATEGIA - METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social, se fundamenta en la planeación estratégica y directrices de la alta dirección, las necesidades individuales y colectivas de los servidores de la entidad.

La Dirección Administrativa a través del Proceso de Talento Humano busca gestionar la definición e implementación de políticas, planes y programas que aseguren el ingreso, el desarrollo integral durante la permanencia y retiro del personal de acuerdo a la normatividad vigente, generando las condiciones laborales con las cuales los servidores públicos contribuyan al cumplimiento de la misión institucional de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.

7. COBERTURA POBLACIONAL

El Programa de Bienestar Social e Incentivos es aplicable a los Servidores Públicos de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.

GERENTE GENERAL	01
DIRECTORES DE AREA	04
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS	04



SECRETARIA GERENCIA	EJECUTIVA	DE 01
TOTAL		10

8. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar Social e Incentivos tiene cuatro etapas:

- Diagnóstico.
- Diseño.
- Ejecución, y
- Evaluación.

9. DIAGNÓSTICO

El Programa de Bienestar e Incentivos de 2021 de Vallecaucana de Aguas S.A.E.S.P., está fundamentado en las oportunidades de mejora identificadas en el Informe de diagnóstico aplicación a los Servidores Públicos de la Entidad de la Batería de Riesgo Psicosocial Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

10. DISEÑO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 de Vallecaucana de Aguas S.A.E.S.P., está enfocado en el desarrollo profesional, personal, familiar y social de los Servidores Públicos de la Entidad y de reconocimiento de la siguiente manera:

Actividades recreativas/sociales

- a. Celebración de cumpleaños de los Servidores Públicos;
- b. Celebración o acompañamiento en momentos especiales a los Servidores; como nacimiento de un hijo, matrimonio, grado, fallecimiento un familiar, enfermedad de más de 30 días de incapacidad del Servidor;
- c. Conmemoración día de la mujer;
- d. Celebración día de la madre;
- e. Celebración día del padre;



- f. Conmemoración día del Servidor Público;
- g. Celebración día de amor y amistad;
- h. Novenas de Navidad;
- i. Celebración fin de año; y
- j. La promoción de las actividades ofrecidas por la Caja de Compensación Familiar.

11. EJECUCIÓN

La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos será liderada por la Dirección Administrativa con apoyo del Proceso de Talento Humano de la Entidad.

12. AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA

AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del Servidor, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. La intervención se hará en los siguientes campos:

12.1 “Estados mentales positivos”

La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad individual y colectiva de pensar y manifestar sentimiento, como base del funcionamiento eficaz de la comunidad. Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., tiene como propósito fortalecer el estado mental positivo de sus servidores lo cual contribuye a la cooperación y confianza con los demás, así como la generosidad, lo que conlleva a una comunicación más eficaz y a generar y sentir más empatía con la Misión de la entidad. Es de esta manera que se crean lazos y relaciones más profundas y estables entre el quehacer diario y las metas institucionales.

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., pretende que los servidores de la entidad autogestión en su felicidad a través de la atención de las estrategias y actividades de bienestar que busca atender las necesidades de mejoramiento del autoestima, y el autoconocimiento con el fin de que se vea reflejado en el ambiente laboral y familiar, para aportar al mejoramiento de sus niveles mentales positivos, se detectaron en la evaluación del clima organizacional y la medición del riesgo psicosocial.



12.2 “Conocimiento de las fortalezas propias”

Los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A.E.S.P., son únicos, diferentes y excepcionales, todos tienen unas fortalezas personales propias que predominan unas más que otras, unas aptitudes innatas con las que se nace y otras que vamos desarrollando. Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación en cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimiento y emociones. El objetivo es trabajar y hacerlo con amor.

Vallecaucana de Aguas S.A.E.S.P., motiva a sus Servidores Públicos a potenciar la existencia de una serie de condiciones que impulsan nuestra autoestima y nos reafirman en nuestro sitio en la vida, en este caso en nuestro trabajo a través de actividades de interés que inviten al servidor público a la satisfacción de las necesidades propias, la motivación y el reconocimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de clima laboral como de productividad.

12.3 “Relaciones Interpersonales”

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., a través de diferentes actividades fortalecerá las sinergias existentes en el ámbito laboral, en búsqueda de lograr objetivos de manera colectiva tanto en lo institucional como en lo social.

12.4 “Propósito de vida”

En este eje, se propenderá por realizar un acompañamiento más activo a los compañeros que están a puertas del retiro del servicio, para lo que se realizarán una serie de actividades y estrategias en varios temas que traten acerca del impacto emocional de la jubilación.

a. Programa pre pensionados.

Programa de preparación para la jubilación, donde se trabajará el tema: Autocuidado y salud emocional.

El objetivo es generar un espacio de reflexión acerca del mejoramiento de condiciones a través de hábitos saludables y autocuidado que le permita al pre pensionado mantener su estado de salud adecuado, prevenir enfermedades y optimizar su calidad de vida; posibilitándolo para asumir su realidad, abriendo perspectivas de vida teniendo en cuenta aspectos como la salud física y emocional, que le permitirá tomar decisiones pertinentes a su retiro laboral y asumir más fácilmente el cambio.

Adicionalmente la entidad programará un taller semestral de apoyo legal para este grupo de funcionarios.



Así mismo, como estrategia de bienestar para los colaboradores se promoverán los servicios ofrecidos por la caja de compensación familiar a la que se encuentra afiliada la Entidad, con el fin de que hagan uso de programas, descuentos, espacios y patrocinios que la Caja pueda ofrecer en beneficio del servidor y su grupo familiar.

Dentro del presente plan se contemplan las siguientes actividades normadas a nivel Nacional en beneficio de los servidores de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., como lo son:

- **Cambios en la licencia de maternidad:** La licencia de maternidad pasa de 14 a 18 semanas, las cuales estarán a cargo de la EPS a la que cotiza la trabajadora y las demás que dispongan las Leyes 1822 y 1823 de 2017.

La promoción de programas de vivienda se hará en articulación con las entidades y corporaciones financieras y la Caja de Compensación Familiar.

Nota: El presente programa es susceptible de ajustes y/o modificaciones, frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones de clima, seguridad, escenarios disponibles, costos, presupuestos, entre otros, previa aprobación por parte de la Gerencia y el Comité de Convivencia Laboral.

13. INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura del Servicio Público.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Actividades orientadas a la Gestión del Cambio.
- ✓ Jornadas pedagógicas para promover Valores del Código de Integridad.
- ✓ Actividades dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

14. SALARIO EMOCIONAL EN VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.

Este nuevo escenario, conocido como salario emocional ¹ o conciliación de vida en el trabajo, que propende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario

¹ Retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados, que generen efectos simbólicos entre la productividad y la calidad de vida" (HC-Human Capital, 2010).



emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores. En la normatividad encontramos: Teletrabajo: Ley 1221 de 2008. Promociona el uso de las tecnologías de la información y establece las garantías para la igualdad y los derechos de los trabajadores que se acojan a esta modalidad. Riesgo Psicosocial; Resolución 2646 de 2008. Referente al monitoreo de forma permanente a la exposición de factores de riesgo como el estrés ocupacional; Violencia de Género: Ley 1257 de 2008. Encaminada a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres; Igualdad Salarial: Ley 1496 de 2011. Enfoca en dar garantías para la igualdad de la retribución laboral entre mujeres y hombres; Discriminación: Ley 1482 de 2011. Contempla la erradicación de cualquier tipo de discriminación, actos de racismo y hostigamiento; Discapacidad: Ley 361 de 1997. Dirigida a la prevención, educación y rehabilitación, integración social y accesibilidad para las personas discapacitadas; Circular 041 de 2020. Lineamientos del trabajo en casa, Ministerio del Trabajo.

La felicidad como impulso del compromiso: Las nuevas tendencias en materia de gestión humana se refieren a la felicidad en el trabajo y la creación de compromiso como factores esenciales para el logro de resultados en las organizaciones. Estos nuevos modelos buscan generar espacios para que las personas reconozcan su nivel de contribución, su alineación con la cultura y su “enganche” con la organización como base para el incremento de los resultados individuales y de los equipos. Los principales objetivos que persiguen las organizaciones se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados; si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible. Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:

- ✓ Salud y Bienestar: Estimulaciones deportivas, transporte y actividades culturales.
- ✓ Desarrollo y crecimiento: Acuerdos corporativos.
- ✓ Cambio cultural: Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.



En síntesis, resulta relevante para la empresa vincular este elemento, dado que constituye un factor clave para facilitar la alineación y el compromiso con los resultados que se esperan y la necesidad de atender o generar espacios de integración con los aspectos personales de los individuos. Actualmente en Vallecaucana se destacan los siguientes aspectos como salario emocional:

- ✓ Comedor para la hora del almuerzo del Talento Humano.
- ✓ Baños dotados de papel Higiénico, Toallas de papel para secarse las manos y jabón líquido permanente.
- ✓ Gel antibacterial.
- ✓ Dispensadores de gel y alcohol.
- ✓ Termómetro digital, para controlar el ingreso del personal a la empresa, tanto propios como visitantes.
- ✓ Tapabocas.

15. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Esta área se ocupará de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes. La intervención se hará a través de nuestra Caja de Compensación Familiar en los programas que ofertan en dichos niveles.

16. PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Buscan fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar. Actividades a desarrollar:

- ✓ Actividades de integración de fechas especiales.
- ✓ Actividad de cierre de año.
- ✓ Desarrollo de la novena navideña con la participación de todas las Áreas.
- ✓ Sensibilización en la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Charla y Actividades para la promoción de los Hábitos de Vida Saludable.
- ✓ Tamizaje Cardiovascular.



- ✓ Reforzar valores Institucionales Código de Integridad.
- ✓ Capacitación protocolo y manejo pandemia.

17. INCENTIVOS AL DESEMPEÑO

Según lo establecido en la ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., implementara los siguientes incentivos:

Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelencia en la Labor:

Es la satisfacción de parte del jefe, colegas o usuarios de los servicios del Servidor Público, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado, el reconocimiento puede ser verbal (facilitando que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento).

Los Jefes de Áreas deberán dar cumplimiento a lo señalado por el Artículo 36 literal e) del Decreto 1567 de 1998, el cual establece que "Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida".

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., dará reconocimiento por escrito al empleado o Equipo de trabajo exaltando el logro obtenido y buen desempeño del cumplimiento de los objetivos institucionales.

18. CRONOGRAMA

Con el objetivo de dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social, para la vigencia 2021, se presenta un cronograma de las actividades a realizar.

Estas actividades son lideradas desde la Dirección Administrativa/Proceso de Talento Humano.

Nota: La programación está sujeta al proceso contractual respectivo y a la gestión interinstitucional que realice la entidad.



VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VIGENCIA 2021

AREAS A INTERVENIR	ACTIVIDADES	FECHAS
	CELEBRACION DE CUMPLEAÑOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	PERMANENTE
AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL. ESTADOS MENTALES POSITIVOS, CONOCIMIENTOS DE FORTALEZAS PROPIAS, RELACIONES INTERPERSONALES Y PROPOSITOS DE LA VIDA.	CELEBRACION O ACOMPAÑAMIENTO EN MOMENTOS ESPECIALES A LOS SERVIDORES, COMO NACIMIENTO DE UN HIJO, MATRIMONIO, GRADO, FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR, ENFERMEDAD DE MAS DE TREINTA DIAS DE UN SERVIDOR.	CUANDO SE PRESENTE EL ACONTECIMIENTO.
	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	Marzo 8 de 2021
	CELEBRACION DIA DE LA SECRETARIA	Abril 26 de 2021
	CELEBRACION DIA DE LA MADRE	Mayo 21 de 2021
	CELEBRACION DIA DEL PADRE	Junio 21 de 2021
	CONMEMORACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	Junio 27 de 2021
	CELEBRACION DIA DEL AMOR Y AMISTAD	Septiembre 21 de 2021
	NOVENAS DE NAVIDAD	Diciembre 21 de 2021



	CELEBRACION FIN DE AÑO	Diciembre de 2021
	PROMOCION DE ACTIVIDADES DE LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR A LA QUE ESTA AFILIADO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD.	PERMANENTE
INTERVENCION EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.	ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA GESTION DEL CAMBIO	PERMANENTE
ACTIVIDADES DENTRO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	JORNADAS PEDAGOGICAS PARA PROMOVER VALORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD	PERMANENTE

19. INDICADOR

Para valorar los beneficios del plan de bienestar social e incentivos se realizará medición semestral al siguiente indicador:

Servidor(a)s Público(a)s que manifiestan mejora en su calidad de vida laboral con los programas de bienestar recibidos

_____ x 100

#Servidores Públicos encuestado(a)s

NOTA: el indicador se alimenta con la información recogida en la aplicación de los instrumentos que recoge la percepción frente a las actividades realizadas.

20. RECURSOS

La fuente de financiación del presente plan está contemplada en el presupuesto de la entidad en el rubro BIENESTAR SOCIAL.



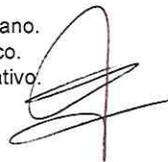

21. FUENTES DE INFORMACION

- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1572 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Cartilla “Clima Organizacional”. Mayo de 2001. DAFP
- Departamento Administrativo del Servicio Civil. El Bienestar Social y Laboral en las entidades del Estado. Colombia.1990.
- Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Colombia. 1990.
- Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Fondo Nacional del Ahorro.
- Bienestar Social. Bogotá. Septiembre de 1981.
- Ley 489. Estatuto básico de organización y funcionamiento de la Administración Pública. 1998.
- Ley 909 de 2004
- Cartilla sistema de incentivos departamento administrativo de la función pública Dirección del empleo público de la república de Colombia



MOISES CEPEDA RESTREPO
Gerente Vallecana de Aguas S.A. E.S.P.
Gestor del PDA Valle del Cauca.

Elaboró: Camilo Andrés Gómez Jiménez – CPS Talento Humano.
Revisó: Dr. Andrés Felipe Solórzano Gómez – Director Jurídico.
Aprobó: Dr. Luis Eduardo Pineda Alzate – Director Administrativo.
Copia: Archivo.



Handwritten signature or scribble.