



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS**

Código: PL.TH.2.2-1

Versión: 1


Fecha de Vigencia:
31/01/2025

Página: 1 de 18

VIGENCIA 2026

CODIGO TDR – 5000.32.03.001-2026

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
ENERO 2026**

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.2.2-1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 2 de 18

1. INTRODUCCION

El presente Plan de Bienestar Laboral se formula como una estrategia institucional orientada a promover el desarrollo humano integral y mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Vallecaucana. Este plan reconoce al talento humano como el principal activo organizacional y busca generar condiciones favorables que fortalezcan la motivación, el sentido de pertenencia y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Este plan se articula con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), contribuyendo a la prevención de riesgos, especialmente los de tipo psicosocial, y al mejoramiento continuo del clima organizacional.


Su implementación permitirá consolidar espacios de participación, integración y reconocimiento, impactando positivamente el desempeño individual y colectivo, y fortaleciendo la cultura organizacional bajo principios de bienestar, responsabilidad social y sostenibilidad.

2. ALCANCE

El presente Plan de Bienestar aplica a la totalidad del personal vinculado directamente por la empresa y al personal vinculado bajo la modalidad de prestación de servicios, para un total aproximado de 90 colaboradores.


3. OBJETIVO GENERAL

Promover el bienestar integral de los colaboradores de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., mediante la implementación de programas y actividades orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL.TH.2.2-1
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 3 de 18

3.1. Objetivos Específicos

- Desarrollar actividades participativas presenciales y/o virtuales en escenarios recreativos, deportivos, artísticos y culturales, como a la promoción y prevención de la salud física y mental que generen sentido de pertenencia e identidad institucional de los servidores públicos y sus familias.
- Promover el trabajo en equipo para fortalecer los procesos de eficacia, eficiencia y efectividad mediante el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos en todas las actividades que se ejecutan en la entidad.
- Fortalecer el clima, la cultura, el bienestar emocional y el cambio organizacional mediante la interiorización de los valores institucionales que permitirán generar un ambiente laboral armónico para brindar un servicio a la ciudadanía en marcado en el código de integridad.
- Fomentar ambientes de trabajos adecuado y de eficiencia encaminados al equilibrio de la vida laboral, personal y familiar mediante la utilización de medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Animar a las personas a adoptar estilos de vida más saludables. Esto se hace a través de diferentes actividades como revisiones médicas, retos de fitness u orientación nutricional, entre otras. Estas iniciativas reducen los riesgos para la salud.
- Mejorar el bienestar mental en pro de trabajar los servicios de salud mental y gestión del estrés que aportan a tener a personal más sana. Reducir los niveles de estrés puede tener un gran impacto en la productividad y la satisfacción de los empleados.
- Conducir un programa hacia una mayor productividad: cuando los empleados se sienten más sanos y comprometidos, es más probable que se centren mejor en sus tareas y sean más productivos. Además, los programas de bienestar pueden reducir el absentismo, lo que también tiene un impacto positivo en la productividad.
- Mejorar la satisfacción de los empleados: los empleados aprecian a las empresas que invierten en su bienestar. Un entorno de trabajo positivo fomenta la lealtad y el compromiso de los empleados.
- Propiciar la atracción de talento: una empresa que organiza actividades de bienestar laboral resulta más atractiva para los candidatos, mostrando el compromiso de la empresa con la salud y el bienestar de sus empleados.


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.2.2-1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 4 de 18

- Reducir otros costes para las empresas: por ejemplo, invertir en revisiones médicas puede llevar a la detección temprana de enfermedades, reduciendo así los gastos sanitarios, las reclamaciones al seguro y las bajas médicas.
- Reforzar las relaciones con los empleados: organizar actividades de bienestar en las que los empleados participen en equipo ayuda a crear una cultura positiva y solidaria en el lugar de trabajo. Los empleados que participan suelen crear vínculos sociales más fuertes con sus compañeros.


Trabajar en la creación de una cultura positiva puede atraer a otras personas dispuestas a contribuir a un entorno de trabajo positivo

4. MARCO NORMATIVO

NORMAS	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia de 1991	Carta Magna de la República de Colombia
Decreto 1227 de 2005 Derogado por el Decreto 1083 de 2015	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	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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.2.2-1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 5 de 18

(Julio de 2002).	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 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 1952 de 2019 Reformado a través de a Ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho disciplinario Ley 2094 De 2021 del 29 de junio de 2021 Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones
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 1227 de 2005 Derogado por el Decreto 1083 de 2015	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998
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 julio de 2021, por el artículo 265 de la ley 1952 de 2019), artículo 33	Establece como derechos de todo servidor público en su numeral 4° "Participar en todos los programas de 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL.TH.2.2-1
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 6 de 18

5. 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.

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL.TH.2.2-1
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 7 de 18


- 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 Bateria 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.

En la determinación de las necesidades para este programa, se realizó a través de un proceso de recolección y análisis de información para identificar expectativas respecto a lo que para los integrantes de la entidad consideran temas o actividades a realizar en la empresa para implementar en pro de mejorar su calidad de vida de sus empleados. Se pretende es que los funcionarios se sientan motivados y satisfechos con su trabajo, y que el ambiente laboral sea favorable. A través de la Dirección Administrativa se

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.2.2-1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 8 de 18

diseñaron preguntas haciendo uso de herramienta digital de la plataforma Google, cuya encuesta digital fue socializada a todo el personal para su diligenciamiento. Sus resultados fueron uno de los insumos para el diseño del Plan de Bienestar 2026.

6. PROGRAMA DE BIENESTAR


La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento. (Fuente: Artículo 16, literal B del Decreto 1567 de 1998).

6.1. Bienestar Físico y Salud

Actividad	Descripción	Frecuencia	Responsable
Pausas activas	Ejercicios de movilidad y estiramiento	Mensual	SG-SST
Jornadas de promoción y prevención	Signos vitales, hábitos saludables	Anual	ARL
Charlas de autocuidado	Ergonomía, nutrición, actividad física	Trimestral	ARL / SG-SST

6.2. Bienestar Psicosocial

Actividad	Descripción	Frecuencia	Responsable
Taller manejo del estrés	Técnicas de afrontamiento y autocontrol	Semestral	SG-SST
Sensibilización riesgo psicosocial	Prevención del burnout y acoso laboral	Anual	SG-SST

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.2.2-1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 9 de 18

6.3. Bienestar Social, Familiar y Recreativo

Actividad	Descripción	Frecuencia	Responsable
Celebración de cumpleaños	Reconocimiento mensual	Mensual	RRHH
Día de la familia	Actividad de integración	Anual	RRHH
Fechas institucionales	Día del trabajador, Navidad	Anual	RRHH

6.4. Celebración de Cumpleaños


Dos maneras de celebrar la vida

1. La empresa realizará la celebración de cumpleaños de manera conjunta cada dos (2) meses, como una actividad de integración institucional, en la cual se compartirá una torta y se hará entrega de un detalle a cada cumpleaños del periodo. Adicionalmente, el día exacto del cumpleaños, el colaborador tendrá derecho a un día libre y recibirá una tarjeta de cumpleaños y una torta personal como reconocimiento institucional.
2. Beneficio que se debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumplimiento, día de Descanso remunerado y en caso de corresponder aun día festivo, se podrá disfrutar el día hábil anterior o posterior a la fecha, previa concertación con el superior inmediato,

6.5. Salario Emocional

El salario emocional comprende beneficios no monetarios que fortalecen la motivación, el sentido de pertenencia y el bienestar integral de los colaboradores. Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. promoverá:

- Reconocimiento público a logros y buen desempeño.
- Flexibilidad en horarios, cuando la naturaleza del contrato y el cargo lo permitan.
- Acompañamiento psicosocial y laboral a través del SG-SST.
- Espacios de integración, comunicación y participación.
- Clima laboral basado en el respeto, la equidad y la confianza.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.2.2-1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 10 de 18

7. 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.

8. 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. y su personal prestador de servicios.

CARGO	CANTIDAD
GERENTE GENERAL	1
DIRECTORES DE ÁREA	4
JEFE OFICINA CONTROL INTERNO	1
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS	4
SECRETARIA EJECUTIVA DE GERENCIA	1
TOTAL	11

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.2.2-1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 11 de 18

9.0. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Vallecaucana de agua SA E.S.P.; para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas protegidas, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.


Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos, en la entidad se estima contar con el apoyo de las siguientes entidades con la cuales se podrán establecer convenios por gestión:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.

Para el año 2026, se contempla una meta de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de un 80% respecto a las actividades definidas en el cronograma de actividades realizado para los servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta los factores externos que puedan incidir en el desarrollo del plan propuesto para la vigencia, como son procesos de contratación pública, ajustes en el presupuesto asignado, ajustes a las necesidades de bienestar, entre otros.

Por lo tanto, se hará énfasis en temas relacionados con:

- Artísticos y culturales.
- Clima laboral y Cambio organizacional.
- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Educación en artes y artesanías.
- Programa de entorno laboral saludable.
- Programas de incentivos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL.TH.2.2-1
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 12 de 18

- Promoción de programas de vivienda.
- Promoción y prevención de la salud.

Por otra parte, los siguientes temas relacionados con reconocimiento, compensación e incentivos, se encontrarán debidamente adoptados por acto administrativo para cada vigencia. Las actividades de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como: exámenes médicos ocupacionales, programa de prejubilados, entre otros se encontrarán debidamente contemplados en dicho Plan.


Como actividades adicionales se contempla la ejecución adicional de actividades en manualidades deportivas, y promoción de estilos de vida saludable, así como la formulación y puesta en marcha de una Política de Equidad para los Servidores Públicos que propenderá por la creación de un entorno laboral saludable y libre de discriminación.

10. DIAGNÓSTICO

El diseño del Programa de Bienestar para el año 2026, dirigido a los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas SA ESP, se realizó para la recolección de información se utilizaron fuentes primarias de información, descritas a continuación:

a. Resultados de la Batería de riesgo psicosocial

De conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019, en la vigencia de 2024, la profesional CRISTINA MONTENEGRO TARAZONA, aplicó los instrumentos de la batería para evaluación de los factores de riesgo psicosocial, identificó y evaluó los factores intra, extralaborales y de estrés en los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas SA E.S.P; lo anterior con el fin de establecer la presencia o ausencia y determinar el nivel de riesgo y así definir un plan de intervención en pro de preservar y promover la salud de los servidores. Esta batería arrojó que la entidad se encuentra en niveles de Riesgo muy Alto.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.2.2-1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 13 de 18

Teniendo en cuenta que hay riesgos que para la los trabajadores están en niveles de **Riesgo muy Alto**; se recomienda la implementación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Psicosocial, que permita el análisis de variables específicas con esta estimación y la delimitación de acciones de prevención y control para dichos factores y sus efectos, Creando un marco de referencia conceptual en Factores Psicosociales y estrés, que permitan conocer la definición, clasificación, medición y formas de control de los riesgos psicosociales, además de las enfermedades que pueden asociarse en su aparición con respuestas de estrés ocupacional.

b. Aplicación de encuesta de diagnostico de necesidades


Para la elaboración del Programa de Bienestar se tuvo en cuenta los resultados de la “encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos 2023”, la encuesta se implementó de manera virtual a través de la plataforma FORMS en el mes de diciembre de 2024, la cual recopilo las expectativas sobre la inclusión de algunas actividades deportivas, lúdicas y ambientales en el proyecto de plan de bienestar

11. DISEÑO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 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. c. Conmemoración día de la mujer;
- d. Celebración día de la madre;
- e. Celebración día del padre;

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL.TH.2.2-1
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 14 de 18

- 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.
- k. Actividades de estilos de Vida saludables.
- l. Actividades en pro del control de los riesgos psicosociales.

12. 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.

13. 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

A. Reconocimiento por años de servicio en Vallecana de Aguas SA E.S.P.

Cumpleaños por servicio

Día de descanso remunerado por cumplimiento de un año al servicio continuo en la empresa, el cual se daría de la siguiente manera:

1. Primeros cinco años (1) día cada año
2. Del sexto a los catorce años, (2) dos días por cada año

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL.TH.2.2-1
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 15 de 18

3. Del quince año en Adelante (3) días por cada año, previa concertación con el jefe inmediato.

B. 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.


C. Reconocimiento No Pecuniario por Pensión de Jubilación, Vejez e Invalidez

Se otorgará a los funcionarios que se pensionan, un reconocimiento por escrito al empleado que es acreedor de Pensión de jubilación, vejez o invalidez.

D. Reconocimiento por toda una vida de servicios:

Vallecaucana de Aguas SA E.S.P., realizara un reconocimiento a toda una vida de servicios a los funcionarios que se pensionan mediante un reconocimiento público.

E. Reconocimiento por participación en Brigadas de entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.2.2-1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 16 de 18

Los incentivos otorgados serán de conformidad con el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015. Anualmente se otorgará plan de incentivos institucionales a los funcionarios de carrera, libre nombramiento y remoción y provisionales, que integren y participen en las actividades relacionadas con las Brigadas de la entidad.

Entrega de Incentivos: Se realizará la entrega de incentivos de la siguiente manera:

Se otorgará a los funcionarios integrantes de las Brigadas de la entidad, un reconocimiento no pecuniario de 1 día de permiso remunerado, el cual será acordado por el jefe inmediato. Se otorgará a los funcionarios integrantes de las brigadas de la entidad.

14. 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL.TH.2.2-1
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 17 de 18

15. RECURSOS

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

Detalle cumpleaños	Bimestral	90 personas	\$2.700.000
Tarjetas de cumpleaños	Anual	90	\$450.000
Jornadas de integración	Anual	2	\$2.000.000
Actividades bienestar físico/emocional	Anual	Varias	\$1.500.000
Salario Profesional	Anual		\$26.400.000

16. FUENTES DE INFORMACION

- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1572 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 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.



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS**

Código: PL.TH.2.2-1

Versión: 1

Fecha de Vigencia:
31/01/2025

Página: 18 de 18

- 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

MOSES CEPEDA RESTREPO
Gerente Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.
Gestor del PDA Valle del Cauca.

Elaboró: Viviana Andrea Erazo Rendon – Contratista Dirección Administrativa
Revisó: Dr. Juan Fracier Moreno Rivas – Director Administrativo.
Aprobó: Ing. Moises Cepeda Restrepo – Gerente.
Copia: Archivo.