

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 1 de 76

OBJETIVO
Propiciar condiciones adecuadas y favorables a los servidores con el fin de promover el mejoramiento de la calidad de vida, el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, a través de espacios de conocimiento, sano esparcimiento e integración familiar que permitan el desarrollo personal y la calidez humana.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
❖ Crear condiciones de trabajo que favorezcan el ambiente laboral y permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones. ❖ Promover y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores que se encuentran en edad de pre-pensionados. ❖ Establecer políticas que apoyen y fomenten la salud mental de los servidores de la empresa a través de acciones de prevención, detección y atención temprana. ❖ Propiciar espacios de sano esparcimiento y recreación para los servidores y sus familias, con el objetivo de fortalecer los lazos familiares y promover el bienestar integral. ❖ Fomentar una cultura organizacional basada en los valores institucionales en función de la calidez humana, el respeto y generando compromiso institucional con un sentido de pertenencia e identidad por parte de cada uno de los servidores de la EIS CUCUTA. ❖
ALCANCE
Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social, para todo el personal que se encuentre vinculado con la empresa independientemente de su forma de vinculación, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar
TIEMPO DE EJECUCIÓN
Vigencia 2025
MARCO LEGAL

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 2 de 76

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo del Artículo 36 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”.

Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Artículo 2.2.10.3., Artículo 2.2.10.6, Artículo 2.2.10.7. Artículo 2.2.10.8.

Decreto No. 1499 de 2017, Por medio del cual todos los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) entraron en vigencia para las entidades en las cuales debe aplicarse

Resolución No. 2404 de 2019, Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

Directiva Presidencial No 9 de 2018 Política de Austeridad, Dentro de una política pública de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que debe prevalecer en la Riesgo Psicosocial Sistema de Estímulos rama ejecutiva del orden nacional, y con el fin de obrar de manera responsable y hacer prevalecer el principio de economía, en el marco de las normas sobre austeridad del gasto público.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 3 de 76

Ley 2195 de 2022, Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Decreto No. 1227 de 2005. Capítulo II, Artículo 69, dispone que 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.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país

RESPONSABILIDADES

Responsable	Participantes
Será responsabilidad del Subproceso de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizarla formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos institucionales.	Todo el personal de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP

DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 4 de 76

también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 5 de 76

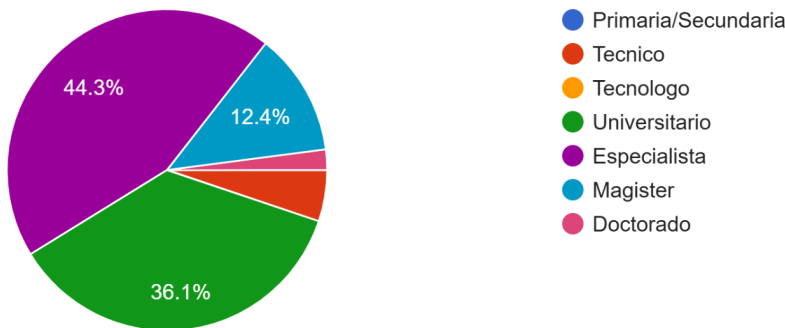
bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

Resultados de la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano.

Se realizó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano de las actividades relacionadas con Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, llevadas a cabo durante la vigencia 2024. Esta fue enviada en el mes de noviembre de 2024, por el correo electrónico de talento humano y por el grupo de WhatsApp, a todos los colaboradores de la Entidad. Se contó con la participación de 97 colaboradores de todas las dependencias de la Entidad que respondieron dicha encuesta y autorizaron el uso de la información suministrada. Para esta encuesta se tuvo en cuenta la percepción por parte de los contratistas; no obstante, la calificación respecto al nivel de satisfacción de las actividades proviene de los funcionarios de la Entidad.

Gráfica 1. Nivel de escolaridad
Cual es su Nivel de escolaridad
97 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

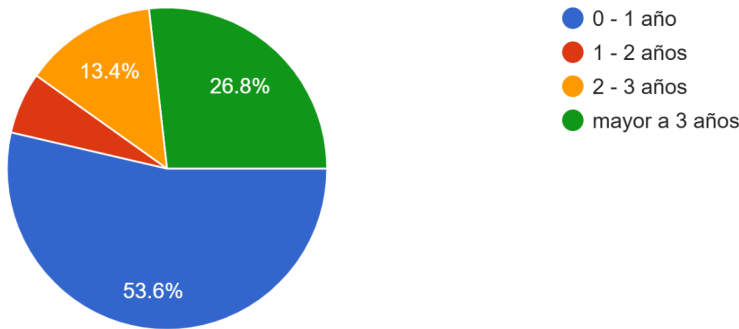
 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 6 de 76

Esta gráfica muestra el nivel de escolaridad de la población que dio respuesta a la encuesta de evaluación y diagnóstico. La mayoría de los colaboradores son profesionales especializados.

Grafica 2. Tiempo de vinculación en la Entidad

Cuanto tiempo tiene de estar Vinculado en la Entidad

97 respuestas



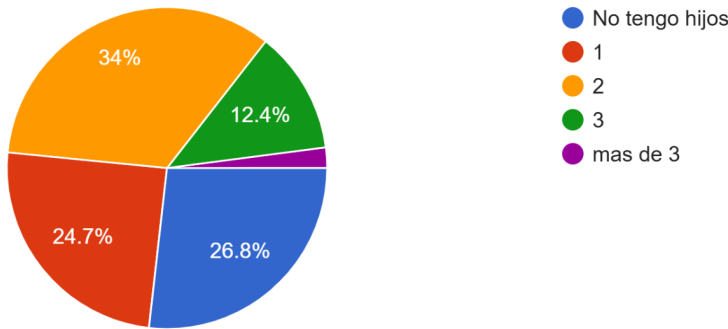
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

Esta gráfica evidencia el tiempo que los colaboradores llevan desempeñando sus funciones para la EIS CÚCUTA SA ESP. La mayor parte de la población que respondió la encuesta de evaluación y diagnóstico lleva entre 0 y un año vinculada a la Entidad.

Gráfica 3. Número de hijos

Número de hijos

97 respuestas



 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 7 de 76

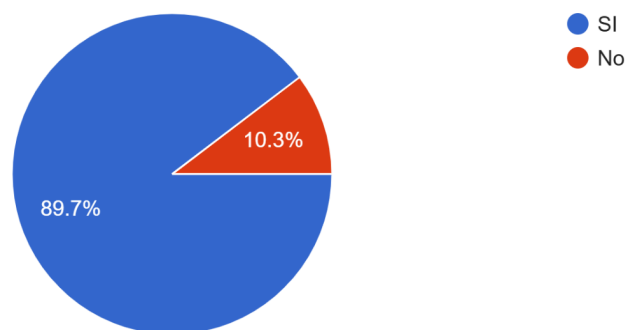
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

Esta gráfica muestra el número de hijos de los colaboradores de la EIS CÚCUTA SA ESP Un gran porcentaje de la población tiene dos hijos o tiene uno, o no tiene hijos.

Gráfica 4. Recibir información por el correo institucional

Desea recibir información de las actividades de Talento humano por el correo institucional ?

97 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

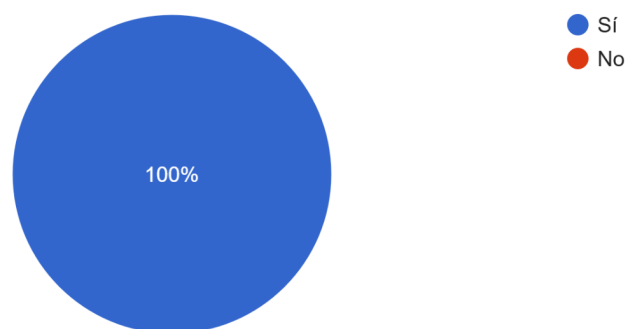
Esta gráfica evidencia que los colaboradores están de acuerdo con continuar recibiendo información de las actividades del plan de bienestar e incentivos por medio del correo institucional.

Grafica 5. Medios de comunicación de actividades de bienestar

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 8 de 76

Considera que Fueron suficientes los Medios de comunicación utilizados de las actividades de Talento humano de la Vigencia actual?

97 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

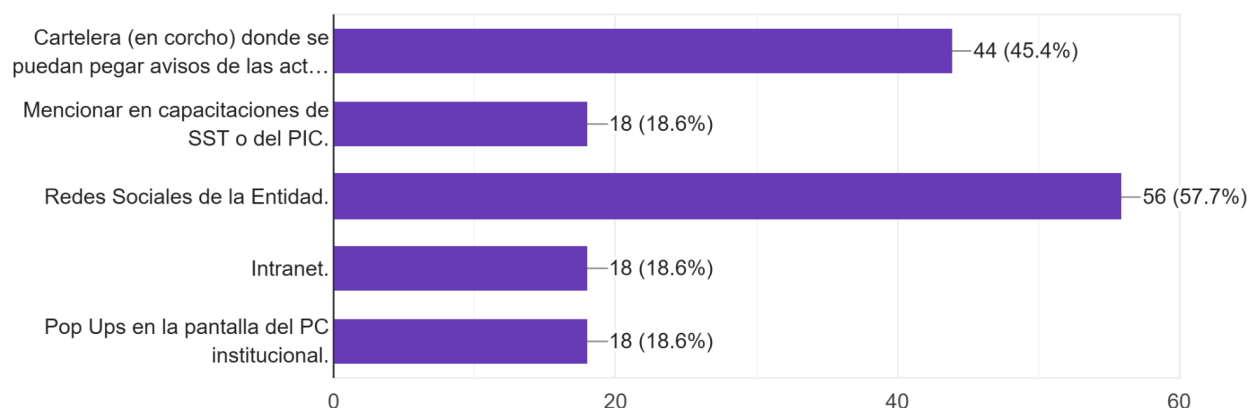
Esta gráfica indica que los medios de comunicación interna utilizados para comunicar las actividades del plan de bienestar e incentivos durante la vigencia 2024 fueron suficientes.

Sin embargo, se indagó en la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano 2024 por cuales medios además del correo institucional, quisieran recibir la información de las actividades del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2025. Estas fueron las respuestas más relevantes:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 9 de 76

Por cuales medios además del correo institucional, quisieran recibir la información de las actividades del plan de bienestar e incentivos para la siguiente vigencia

97 respuestas

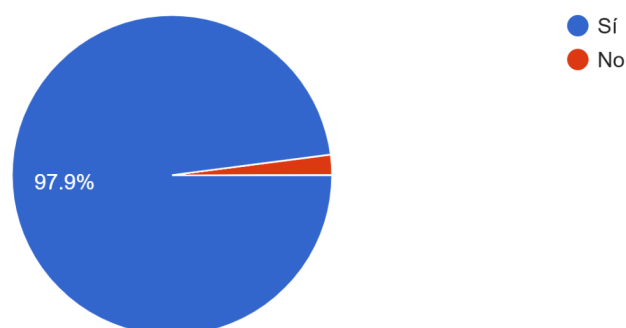


- ✓ Redes Sociales de la Entidad. (57.7%)
- ✓ Cartelera (en corcho) donde se puedan pegar avisos de las actividades. (45.4%)
- ✓ Mencionar en capacitaciones de SST o del PIC. (18,6%)
- ✓ Intranet. (18,6%)
- ✓ Pop Ups en la pantalla del PC institucional. (18,6%)

Gráfica 6. Participación en actividades del plan de bienestar

Esta interesados en seguir participando y haciendo parte de las actividades de Talento Humano de la empresa?

97 respuestas



 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 10 de 76

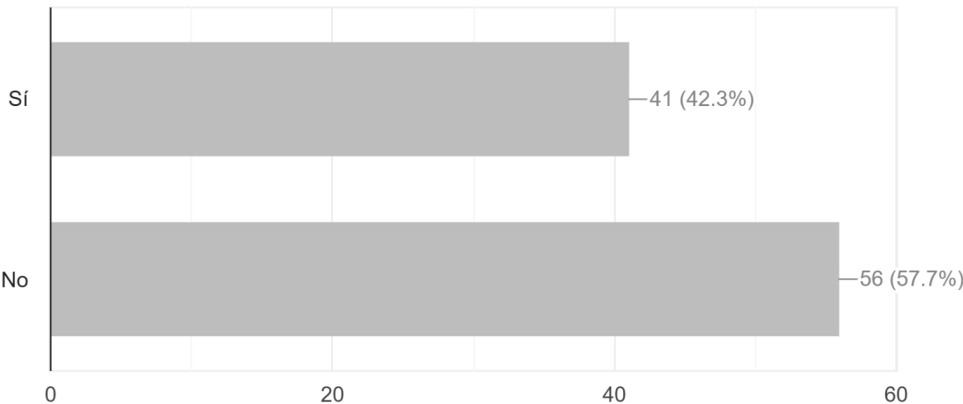
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

En esta gráfica podemos observar que la mayor parte de los colaboradores de la EIS CUCUTA SA ESP están interesados en seguir participando y haciendo parte de las actividades del plan de bienestar e incentivos.

Grafica N° 7. ¿ Los miembros de su familia han participado en las actividades de Talento Humano que se organizan en la empresa ?

Los miembros de su familia han participado en las actividades de Talento Humano que se organizan en la empresa ?

0/97 respuestas correctas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

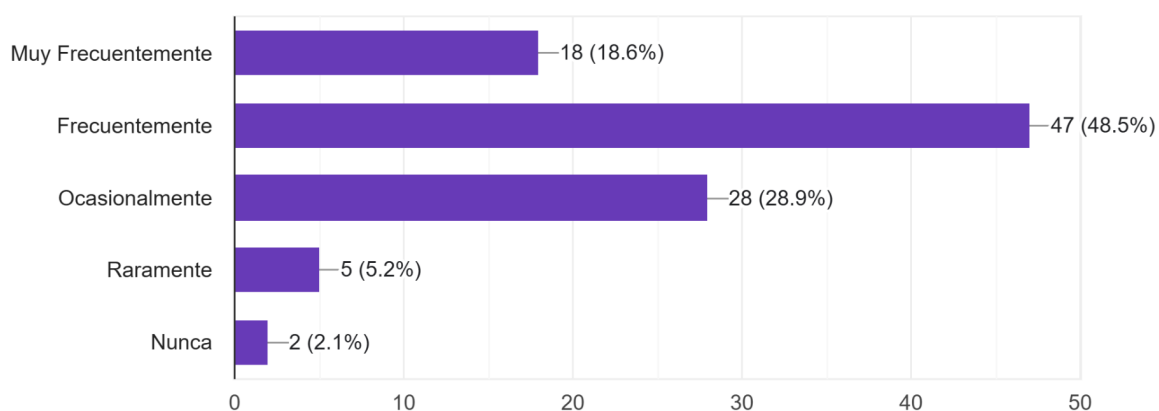
En la gráfica se puede evidenciar que el 42.3,8% ha participado la familia en las actividades de Bienestar que se realizan en la Empresa, Sin embargo el 57.7% que corresponde a 56 personas sus familiares no han participado en las actividades de la empresa.

Gráfica 8. que tan frecuente fue la participación

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 11 de 76

Que tan frecuente fue su participación en las actividades de Bienestar Social de la empresa

97 respuestas

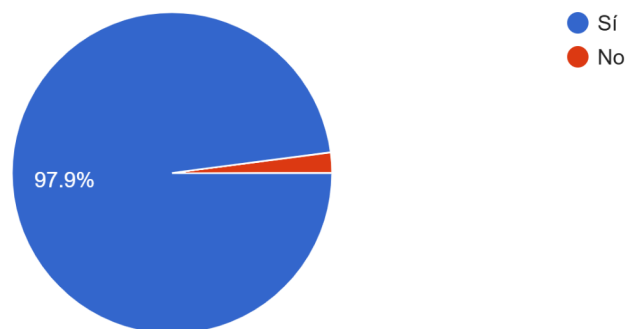


Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

Gráfica 9. Información suficiente de las actividades de bienestar

Le dan Información suficiente de las actividades de bienestar que se realizarán

97 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

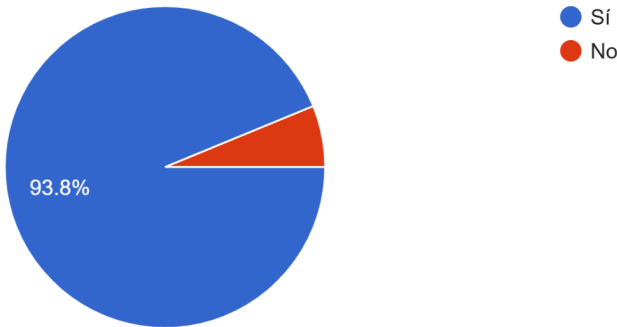
La gráfica refleja que la percepción de la mayoría de los colaboradores es positiva respecto a la cantidad de información que se les comparte de las actividades del plan de bienestar e incentivos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 12 de 76

Gráfica 9. Actividades suficientes en el año

las Actividades de Bienestar son suficientes en el año

97 respuestas



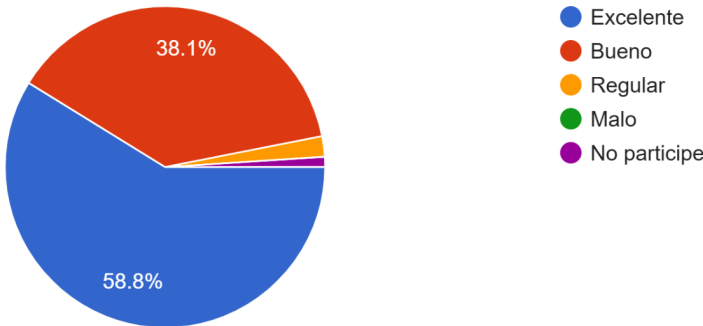
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

Esta gráfica evidencia la percepción de los colaboradores frente a la cantidad de actividades que se llevaron a cabo del plan de bienestar 2024. La población cree que fueron suficientes actividades mientras que el 6,2% de personas que corresponde a 6 participantes se mostraron en desacuerdo.

Gráfica 10. Apreciación de las estrategias y actividades del plan de bienestar e incentivos 2024

Cual es su apreciación de las estrategias y actividades del plan de bienestar de la vigencia actual

97 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

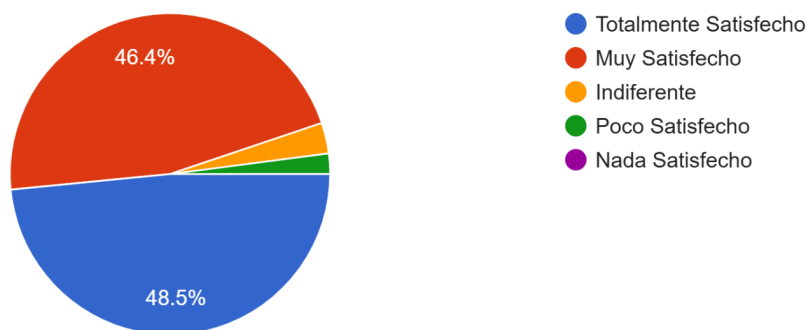
 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 13 de 76

La gráfica muestra la apreciación de los colaboradores de la Entidad relacionada con las estrategias y actividades desarrolladas en el plan de bienestar e incentivos 2024, la cual fue positiva. Clasificándolas entre excelentes y buenas. Lo que demuestra la participación del 100% del personal.

Gráfica 11. Nivel de satisfacción con el plan de bienestar e incentivos 2024

Cual es su Nivel de satisfacción con el plan de bienestar e incentivos de la Vigencia Actual

97 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

La gráfica muestra la percepción positiva que tienen los colaboradores de la EIS CÚCUTA SA ESP ya que la mayoría expresó que se encuentra totalmente satisfecho y muy satisfecho con la ejecución que se llevó a cabo en la vigencia 2024 del plan de bienestar e incentivos.

En la pregunta si tiene alguna observación con respecto al programa de Bienestar de la empresa se pudieron apreciar las siguientes respuestas:

NINGUNA

Ninguna

Ninguna

NO

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 14 de 76

ninguna

no

No

QUE LAS CAPACITACION SEAN MAS ACTIVAS

Me gustaría que fuera un plan participativo con todo el personal en la construcción de actividades.

ninguna

Muy bien

ninguno

Ninguna excelente todo

Más actividades en función del bienestar social

Si

Ninguna al respecto

todo excelente

EL PROGRAMA DE BIENESTAR DE LA EMPRESA ES EXCELENTE

Muy Bien

Seguir apoyando y fortaleciendo las actividades para los miembros de la empresa

GRACIAS POR EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR PARA TODOS.

Se debe incluir más a personas sin hijos.

Considero importante mejorar los planes de capacitación del personal de planta como contratistas.

No tengo observaciones

que implementen mas jornadas de terapia empresarial o laboral

No lo conozco

Todo excelente

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 15 de 76

El programa de Bienestar de la empresa está bien diseñado y responde de manera efectiva a las necesidades.

Que se celebren mejor y todas las fechas especiales, como el día de la madre, la familia, día del niño

Excelente gestión

Gracias

N.A.

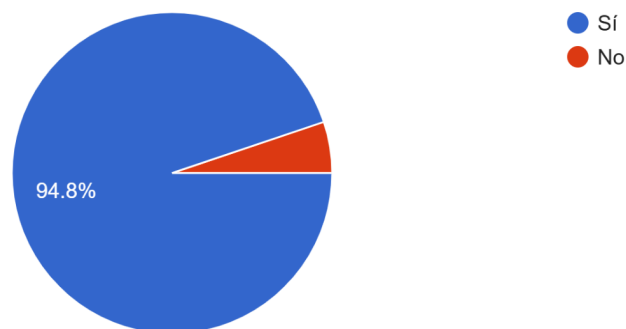
NINGUNA

Apropiación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, el desarrollo de la cultura de integridad pública y la gestión de conflictos de intereses.

Gráfica N° 12 Conoce el Código de Integridad de la Empresa

Conoce el Código de Integridad de la Empresa

97 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

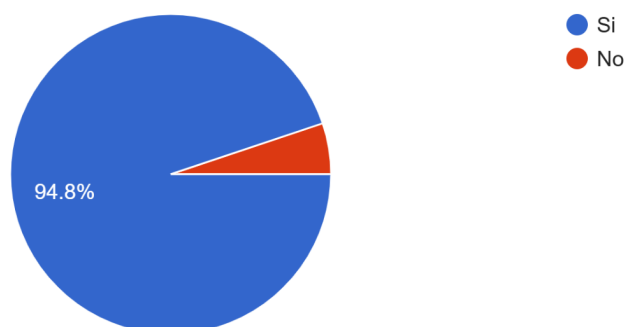
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 16 de 76

La gráfica muestra que el 94.8% del personal conoce los valores corporativos del código de integridad y buen gobierno pero un 5,2% refiere que no lo conoce lo que nos indica el fortalecimiento de continuar socializando el código a los funcionarios.

Gráfica 13. Conocen cuales son los valores corporativos que se encuentran en el código de integridad y buen gobierno.

Conocen cuales son los valores corporativos que se encuentran en nuestro código de integridad y buen gobierno.

97 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

En la gráfica se puede evidenciar que el 94,8% de las personas encuestadas conocen los valores que se encuentran en el código de integridad y de buen gobierno.

Tiene alguna observación con respecto al código de Integridad de la empresa

No

Ninguna

NINGUNA

Ninguna

NO

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 17 de 76

no

ninguna

No

ninguna

Bien

No tengo

ninguno

No ninguno

todo excelente

ES MUY COMPLETO

Bien

NINGNA

No tengo observaciones

El código de integridad de la empresa está bien estructurado y refleja valores fundamentales que fomentan un entorno ético y responsable.

seguir realizando estrategias para su implementación

Nunguna

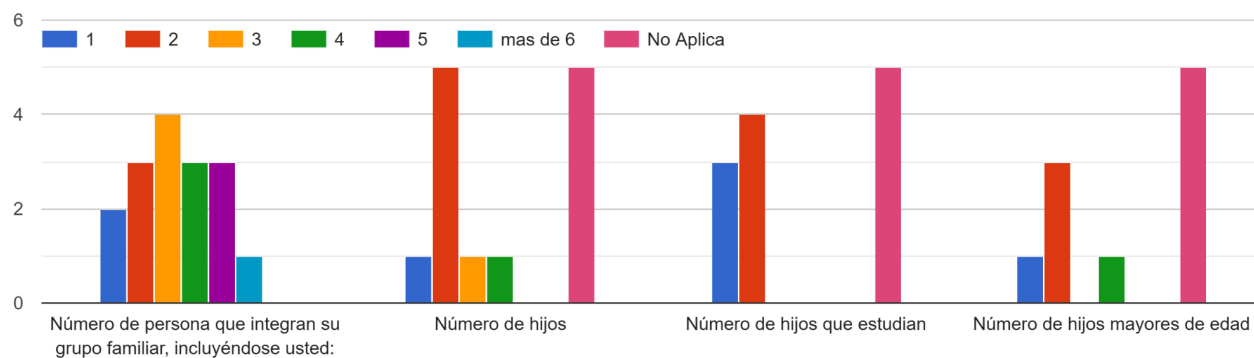
NINGUNA

Necesidades de Bienestar Social

Así mismo, se puede continuar fortaleciendo el Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2025 y futuras, se aplicó el formato GTH-FO-32 Formato Encuesta de Necesidad Bienestar Social a través de la plataforma de formularios de google donde se evidenciaron las siguientes respuesta y estos son los temas a fortalecer según la población que dio respuesta a dicha encuesta:

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 18 de 76

Gráfica 14 Número de personas que integran su grupo familiar



Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

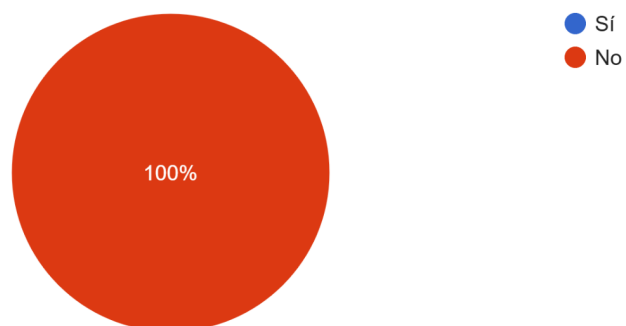
En la gráfica se puede evidenciar que la mayoría de personas en la empresa integran grupos familiares de 3 personas y tienen 2 hijos así como también tienen al menos un hijo que estudia y dos hijos mayores de edad.

Gráfica 15 Alguno de sus hijos presenta alguna condición de discapacidad

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 19 de 76

Alguno de sus hijos presenta alguna condicion de discapacidad

15 respuestas



Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

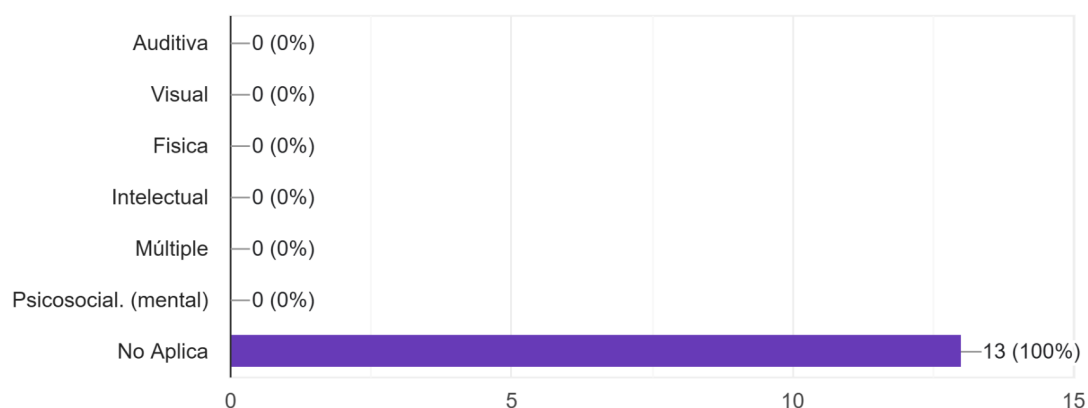
En la gráfica se puede evidenciar que una persona en la empresa ninguno de los hijos presenta una condición de discapacidad

Gráfica 16 cuál es la discapacidad que presenta.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 20 de 76

Si su respuesta fue si responda cual

13 respuestas



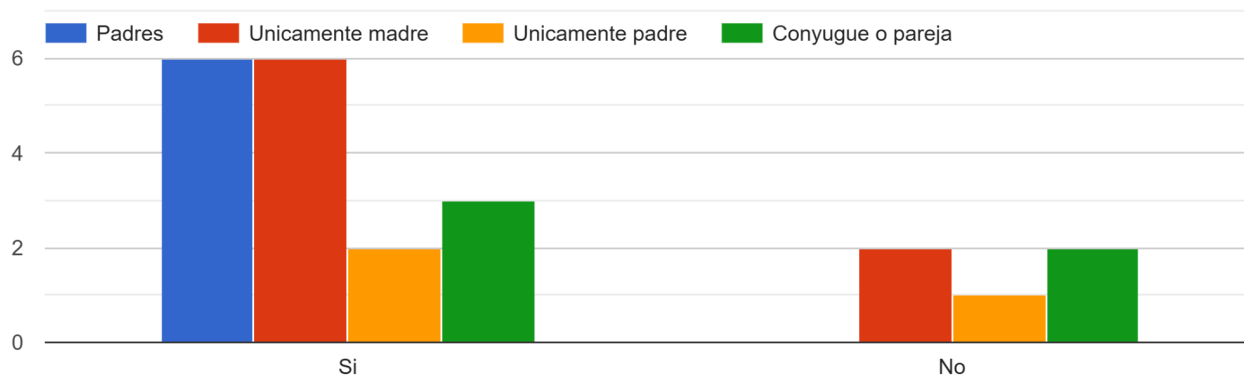
Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

En la gráfica se puede evidenciar que ningun hijo presenta una discapacidad visual y otro psicosocial mental.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 21 de 76

Gráfica 17 ¿Tiene conyugue y/o padres que dependan económicamente de usted?

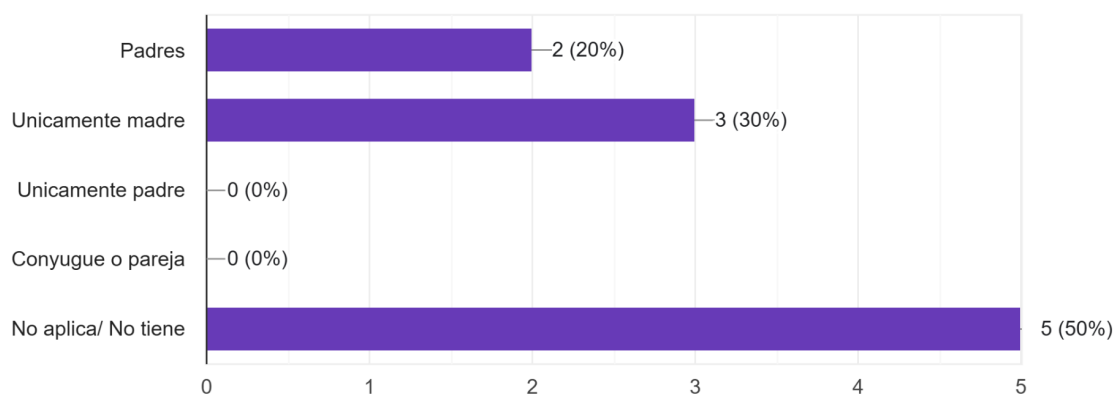
¿Tiene conyugue y/o padres que dependan económicamente de usted?



Se puede evidenciar en la gráfica que los funcionarios y contratistas de la empresa tienen padres que dependen económicamente de ellos

¿Tiene conyugue y/o padres en condición de discapacidad que dependan económicamente de usted?

10 respuestas



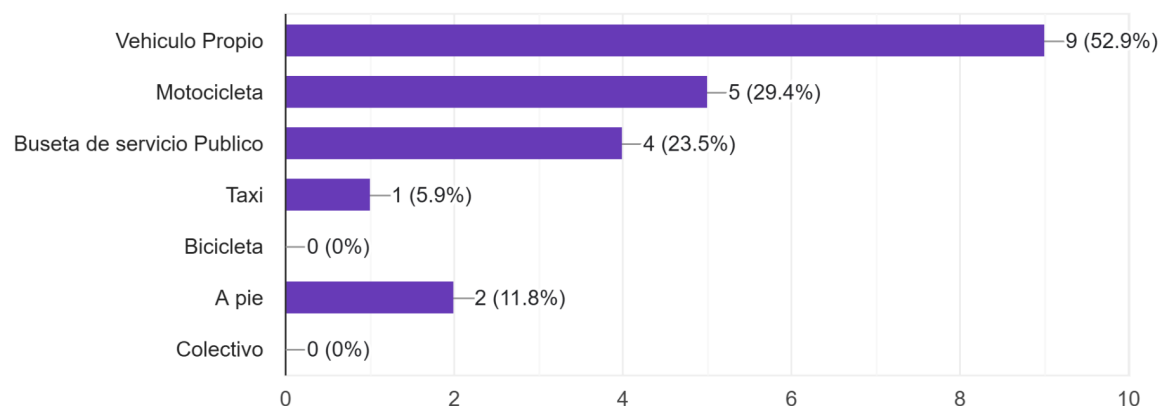
Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 22 de 76

en la gráfica se evidencia que dos personas tienen padres en condición de discapacidad que depende económicamente de ellos así mismo 3 tienen la madre

Que medio de Transporte Utiliza para Llegar al Trabajo

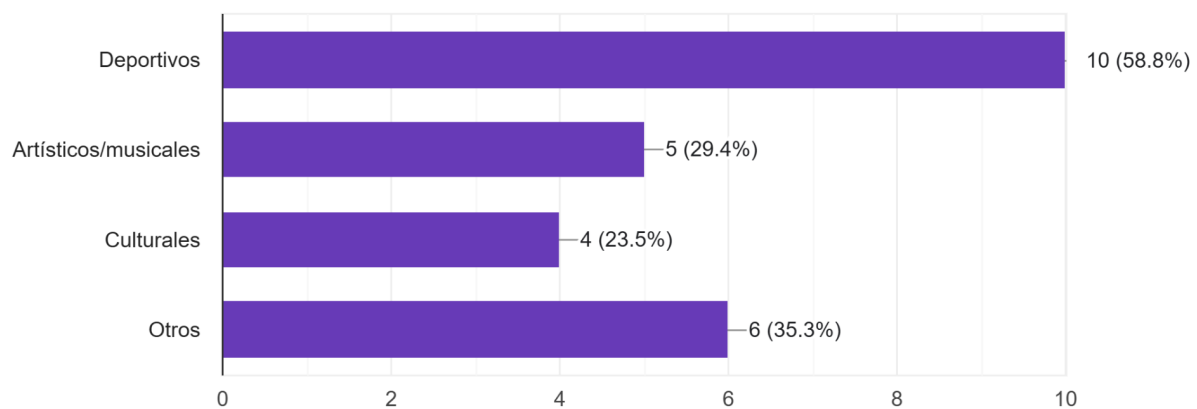
17 respuestas



En la gráfica se puede evidenciar que 9 personas de las personas que laboran en la empresa tienen vehículo propio seguido 5 por los que utilizan la motocicleta para transportarse personas se transportan en buseta en colectivo y taxi y caminando.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 23 de 76

¿Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos? Tipo de interés y/o pasatiempos (marque con una X)
17 respuestas



Grafica 17 Cuales son sus intereses y pasatiempos

Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

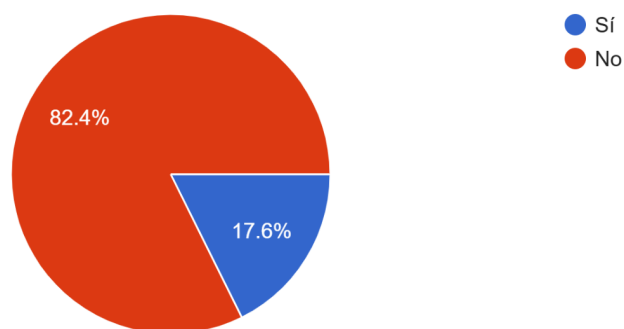
En la gráfica se puede observar que los intereses o pasatiempo de los colaboradores de la empresa son deportivos , artísticos musicales y culturales y otros

Gráfica 18 ¿Pertenece usted a algún grupo? (clubes, círculo de amigos, voluntariado, grupo de estudio, grupos parroquiales, grupos deportivos, etc.)

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 24 de 76

¿Pertenece usted a algún grupo? (clubes, círculo de amigos, voluntariado, grupo de estudio, grupos parroquiales, grupos deportivos, etc.)

17 respuestas



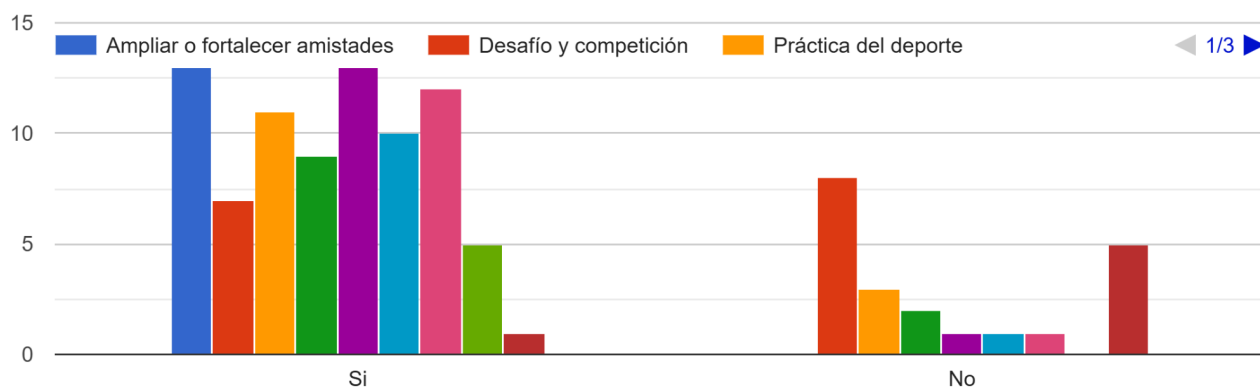
Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

En la gráfica se evidencia que el 82% de las personas no pertenecen a ningún grupo sin embargo el 17,6% que representa si pertenecen entre las que pertenecen como se evidencia en la gráfica en encuentran grupos parroquiales, ciclismo, Gimnasio, Tenis, Juveniles entre otros.

Gráfica 19 Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las Actividades de Bienestar:

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 25 de 76

Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las Actividades de Bienestar:



Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

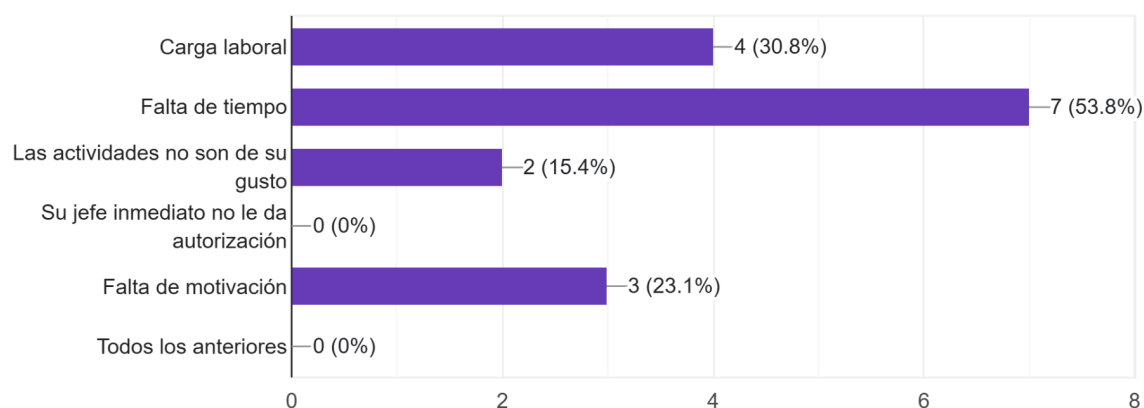
En la gráfica se puede evidenciar que el motivo principal por el que participaría en las actividades de Bienestar es Relajarse y/o salir de la rutina en la Empresa mediante el cambio de ambientes y situaciones.

Al preguntarle a los colaboradores ¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen en dentro de los siguientes Programas se obtuvieron las siguientes respuestas

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 26 de 76

¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.

13 respuestas



en cuanto a los motivos por los cuales no participan las personas en las actividades de Bienestar se evidencia que la mayoría es por falta de tiempo seguido de carga laboral

Así mismo, se profundizó ¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen dentro de los siguientes Programas?

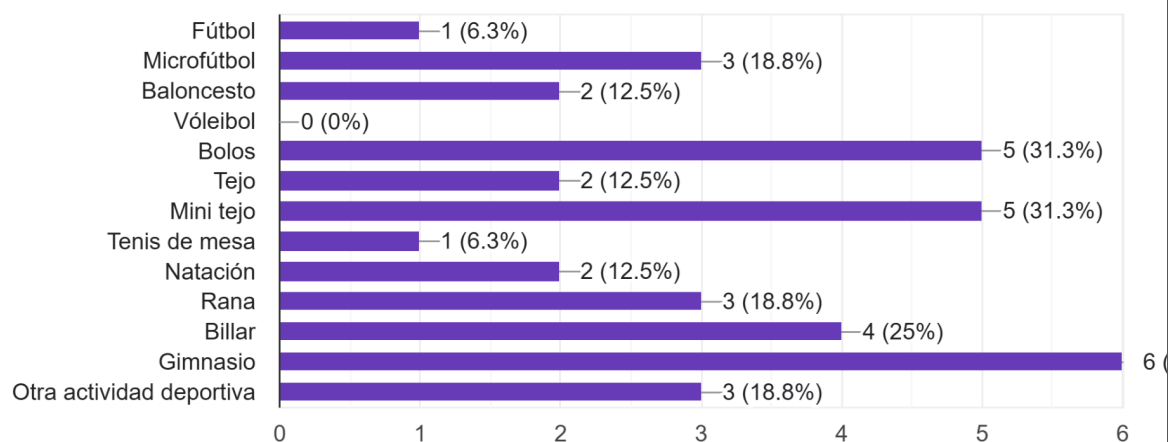
en cuales actividades deportivas están interesados los colaboradores de la EIS CUCUTA, los cuales son los siguientes:

Gimnasio, Minitejos y bolos mayormente

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 27 de 76

Deportivos

16 respuestas



Gráfica 20 eventos deportivos

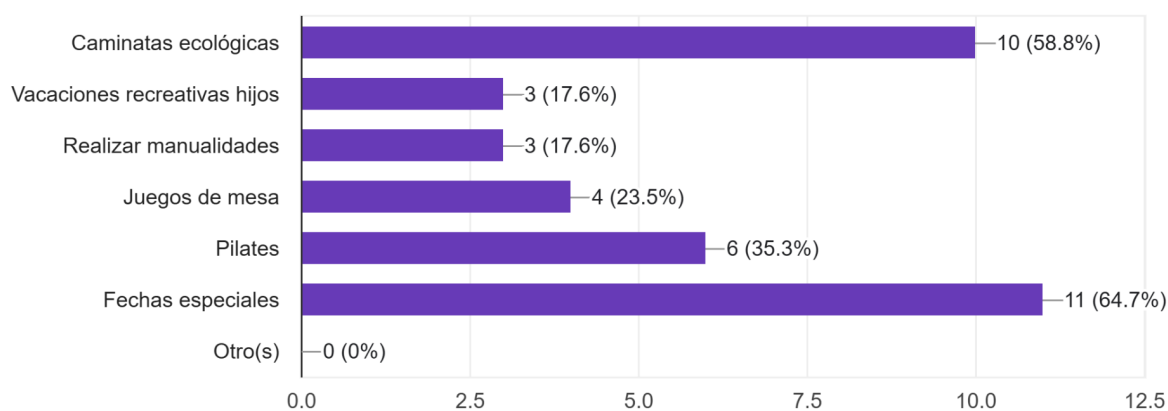
Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

En cuanto a las actividades recreativas y vacacionales están interesados en las siguientes:
caminatas ecológicas y fechas especiales

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 28 de 76

Recreativos y vacacionales

17 respuestas



Gráfica 21 recreativos y vacacionales

Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

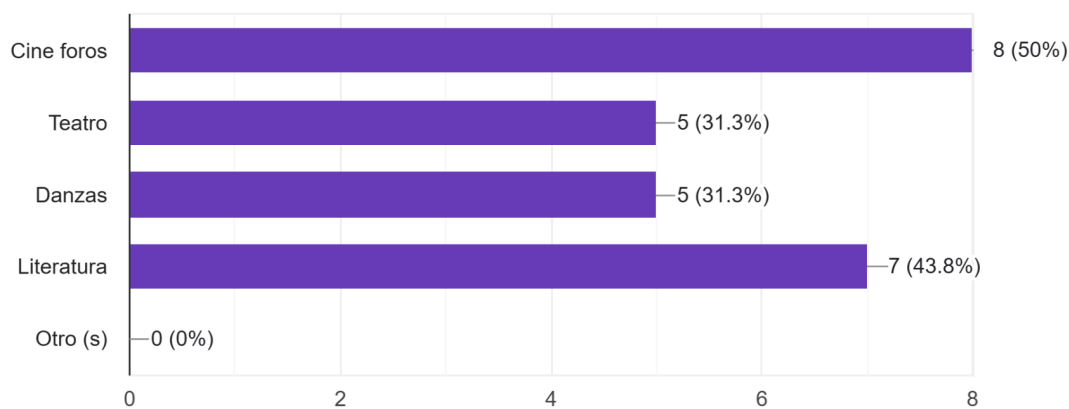
De igual manera se indagó en cuales actividades Artísticas y Culturales quisieran están interesados los colaboradores de la EIS CÚCUTA las cuales son: Cineforos y literaturas

Gráfica 22 artísticos y culturales

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 29 de 76

Artísticos y Culturales

16 respuestas



Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

En cuanto a las actividades de Promoción y prevención de la Salud están interesados en las siguientes:

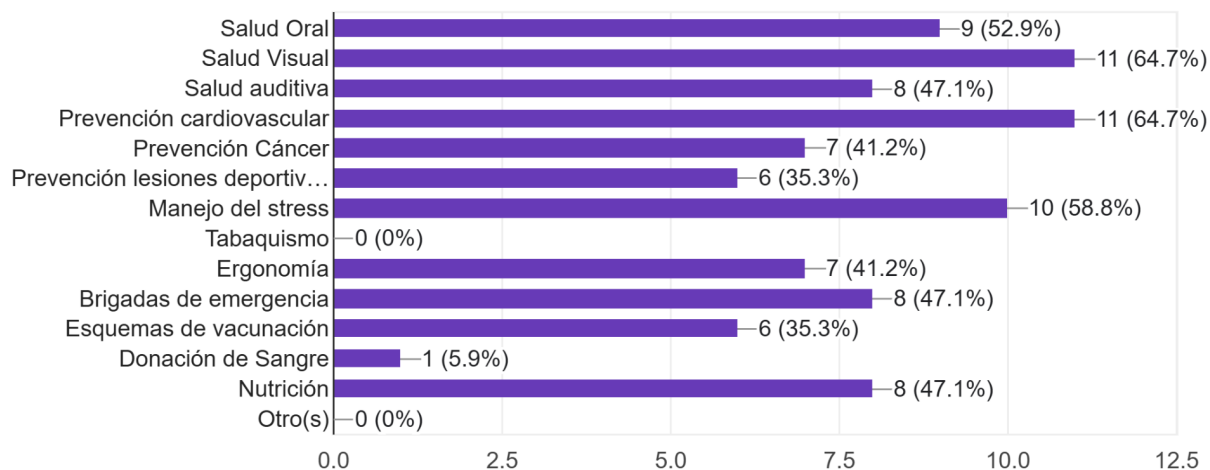
☐

Gráfica 23 Promoción y prevención de la salud

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 30 de 76

Promoción y prevención de la Salud

17 respuestas



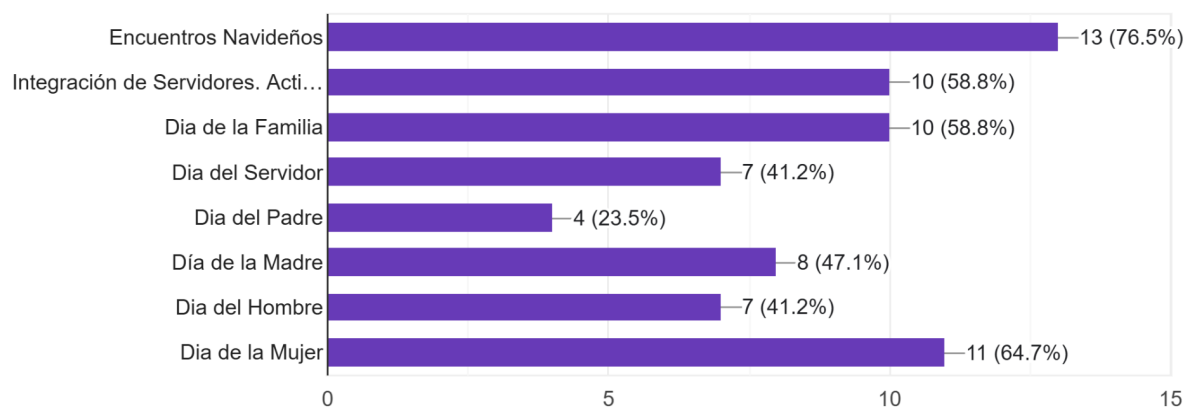
Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

Gráfica 24 eventos institucionales o fechas especiales

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 31 de 76

EVENTOS INSTITUCIONALES O FECHAS ESPECIALES

17 respuestas



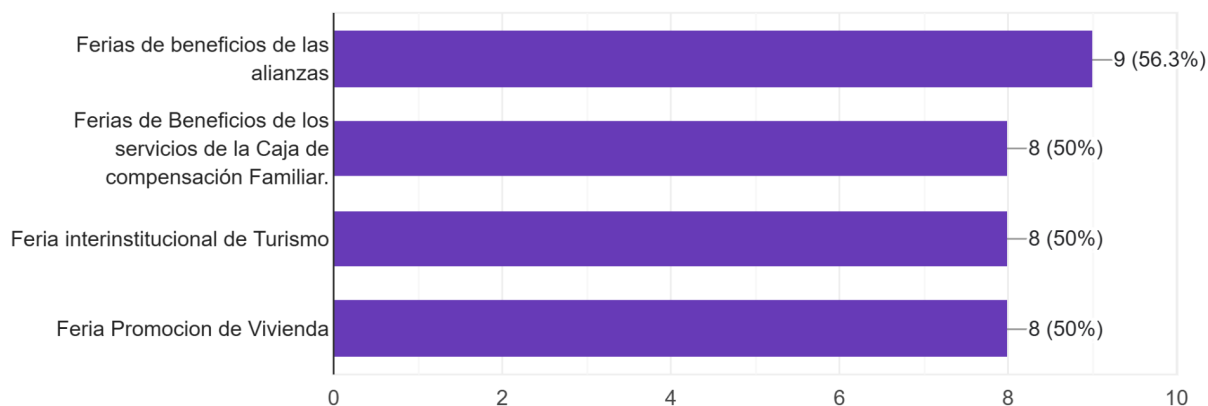
Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

Gráfica 25 alianzas interinstitucionales

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 32 de 76

ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

16 respuestas



Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

Se evidencia en la gráfica que las alianzas interinstitucionales las personas votaron para realizar feria de turismo, beneficios de las alianzas, cajas de compensación familiar y de promoción de viviendas

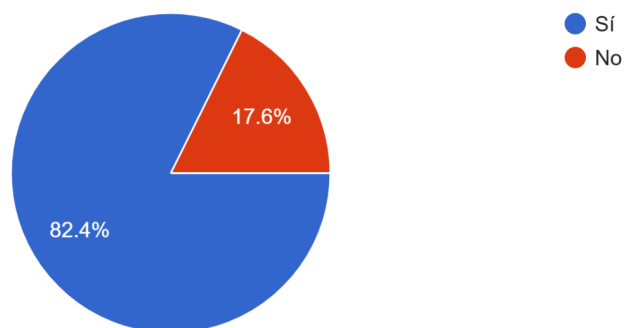
A la pregunta si la entidad compensará tiempo para los descansos de la semana santa, semana de receso o festividades navidad y año nuevo, por hacer uso del Gimnasio ¿Estarías dispuesto a participar de manera activa del mismo? El 82.4% del personal respondió que sí participará.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 33 de 76

Gráfica 26 compensar tiempos para los descansos

Si la entidad compensara tiempo para los descansos de la semana santa, semana de receso o festividades navidad y año nuevo, por hacer uso de...spuesto a participar de manera activa del mismo?

17 respuestas



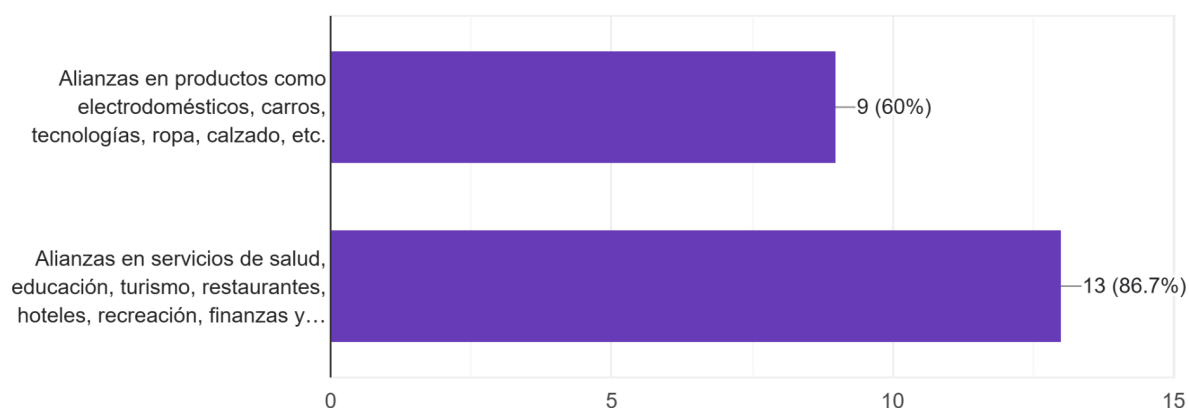
Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

Gráfica 27 alianzas de Bienestar

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 34 de 76

ALIANZAS DE BIENESTAR

15 respuestas



Fuente: Encuesta de Necesidad Bienestar Social 2025

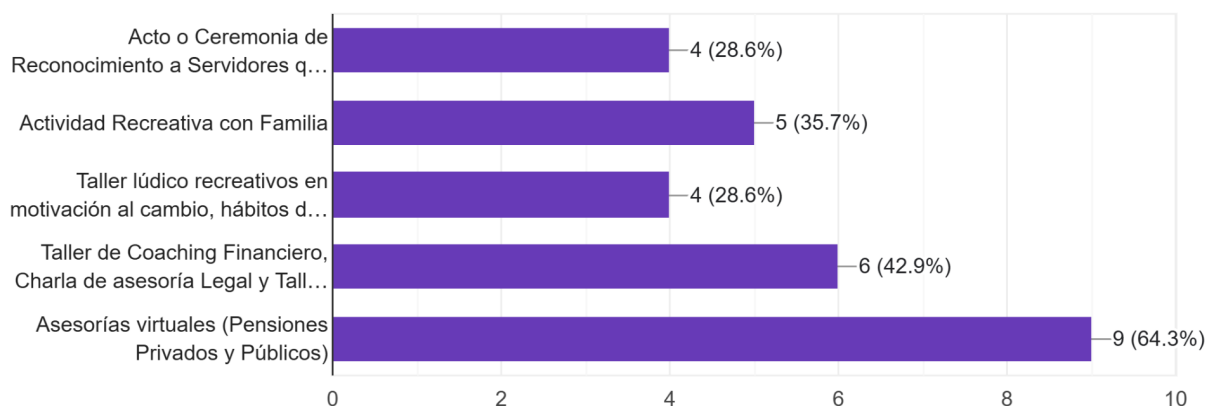
Se evidencia en la gráfica que en las alianzas de Bienestar el personal prefiere alianzas de servicios de salud, Educación Turismo Restaurantes hoteles, Recreación fianzas y seguros

Gráfica 28 atención a prepensionados

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 35 de 76

Atención a PREPENSIONADOS

14 respuestas



En la gráfica se puede observar que en cuanto a la atención a los prepensionados la actividad que prefirieron es la actividad recreativa con la familia.

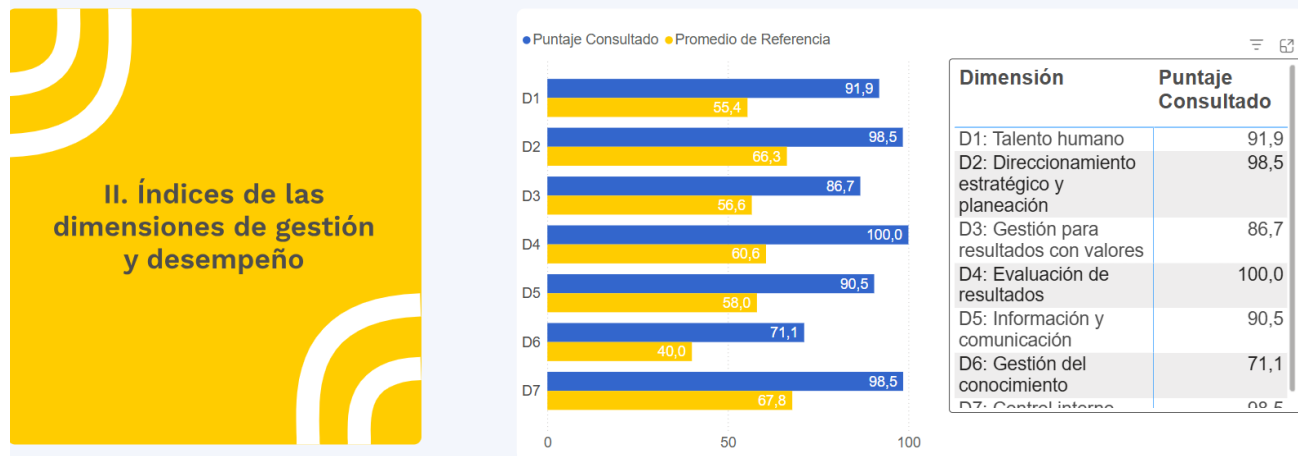
Resultados FURAG 2023

la Gestión Estratégica del Talento Humano Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos. Esta política mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de las metas organizacionales y la planeación institucional.

En el mes de agosto de 2024, el subproceso de Control Interno de Gestión y el subproceso de Planeación socializa los resultados obtenidos de la Medición del Desempeño Institucional FURAG 2023, a continuación, se presenta el detalle de los resultados obtenidos en relación con las Políticas a cargo de la Subproceso de Talento Humano de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA ESP.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 36 de 76

Resultados de las dimensiones de la gestión 2023



Resultados de las dimensiones de la gestión 2023

Se puede evidenciar en las gráficas que el resultado de la dimensión de la Talento Humano subió a 9.1.9 Dentro de los resultados que arroja el FURAG 2023

Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño - MIPG

Comparativo de los puntajes obtenidos en los índices de cada política de gestión y desempeño de la EIS CÚCUTA S.A. E.S.P, de los años 2020, 2021, 2022 y año 2023:

Índices de las Dimensiones de Gestión y Desempeño - MIPG

Se muestra en la siguiente tabla, el comparativo de los puntajes obtenidos en las dimensiones de gestión y desempeño de la EIS CÚCUTA S.A. E.S.P del año 2019, año 2020, año 2021, año 2022 y año 2023:

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 37 de 76

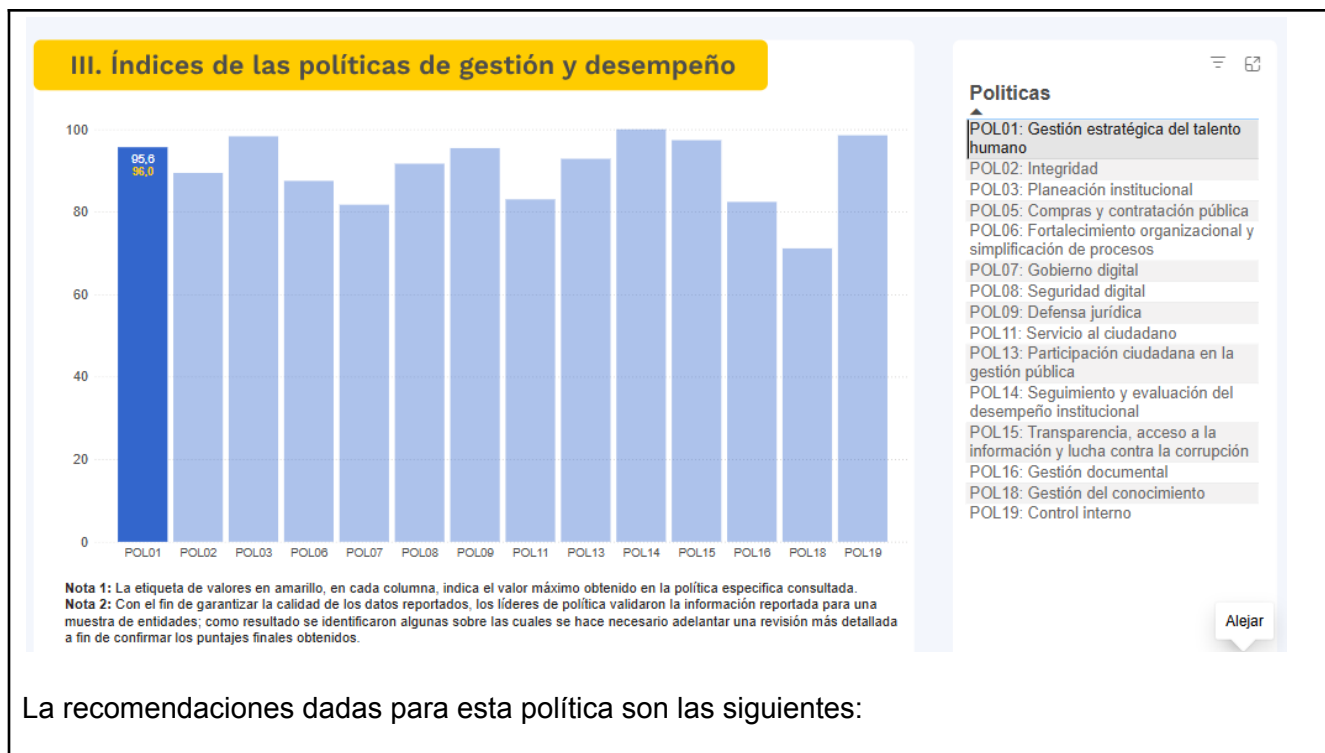
DIMENSIONES		PUNTAJE OBTENIDO				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Talento Humano	70,3	72,1	73,9	75,2	91,9
2	Direccionamiento y Planeación	68,0	71,2	76,1	90,8	98,5
3	Gestión para Resultados	70,2	72,1	77,6	83,0	86,7
4	Evaluación y Resultados	68,8	71,2	75,4	90,1	100,0
5	Información y Comunicación	68,3	74,6	77,6	87,0	90,5
6	Gestión del Conocimiento y la innovación	61,1	67,2	72,8	71,3	71,1
7	Control Interno	73,0	76,4	79,8	93,8	98,5

Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño - MIPG

Comparativo de los puntajes obtenidos en los índices de cada política de gestión y desempeño de la EIS CÚCUTA SA E.S.P, de los años 2020, 2021, 2022 y año 2023:

ITEM	POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	2020	2021	2022	2023
1	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	67.0	68.9	69.6	95,6
2	INTEGRIDAD	79.8	80.9	77.1	89,4
3	PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	71.2	76.1	92.6	98,3
4	FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS	73.5	78.0	96.4	87,5
5	GOBIERNO DIGITAL	69.4	76.2	72.1	81,7
6	SEGURIDAD DIGITAL	86.8	90.5	79.6	91,7
7	DEFENSA JURIDICA	40.5	96.1	92.9	95,5
8	TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACION Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	75.2	77.9	94.8	97,4
9	SERVICIO AL CIUDADANO	66.0	71.0	87.9	83,0
10	RACIONALIZACIÓN DE TRAMITES	67.2	70.5		
11	PARTICIPACION CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	74.3	80.3	94.7	92,9
12	SEGUIMIENTO y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	71.2	75.4	90.1	100
13	GESTIÓN DOCUMENTAL	68.8	71.0	71.8	82,4
14	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	67.2	72.8	71.3	71,1
15	CONTROL INTERNO	76.4	79.8	93.8	98,5

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 38 de 76



 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 39 de 76

Políticas de gestión y desempeño institucional

POL01: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Política consultada

RECOMENDACIONES

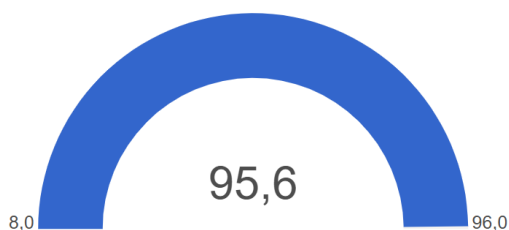
Analizar que los resultados de la evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión fueron eficaces y permitieron el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Emplear diferentes mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción.

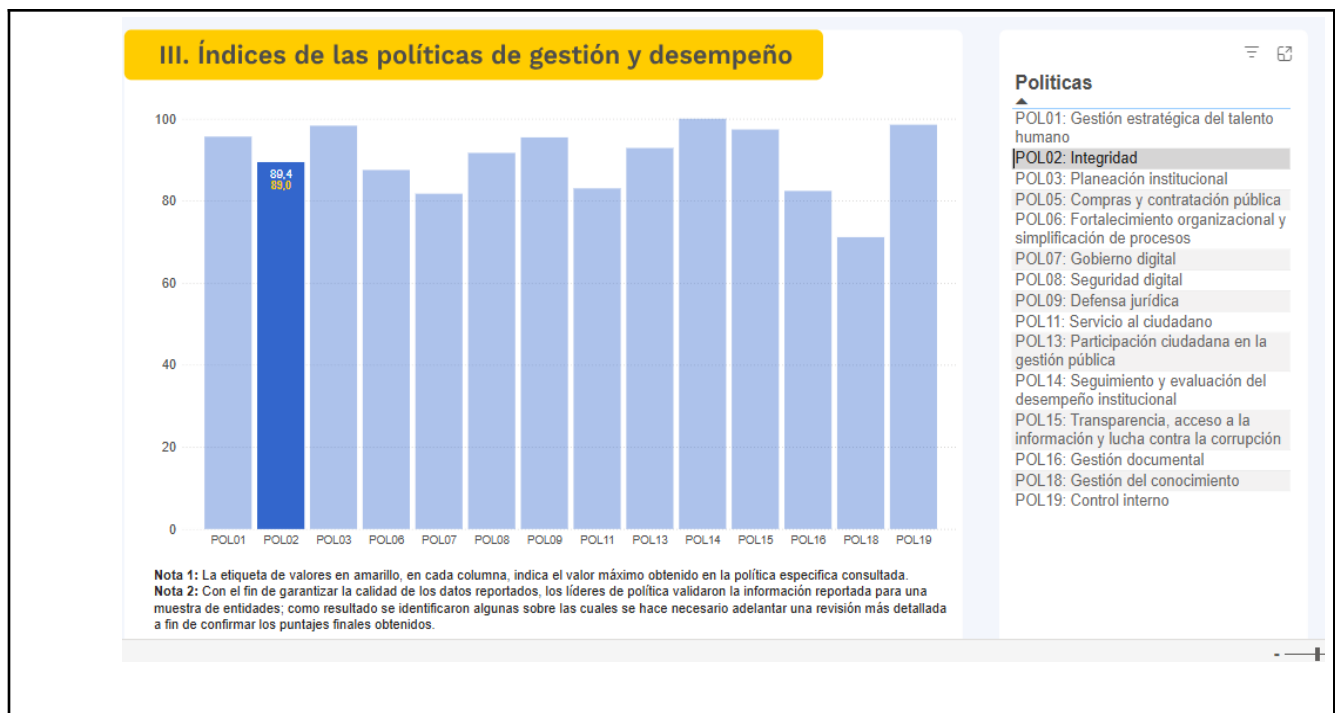
Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.

Verificar en la planta de personal de la entidad que existan servidores de carrera administrativa que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.



Dentro de los resultados las recomendaciones para la política de integridad son las siguientes recomendaciones para mejorar frente a gestión estratégica del talento humano relacionadas con el plan de bienestar e incentivos

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 40 de 76

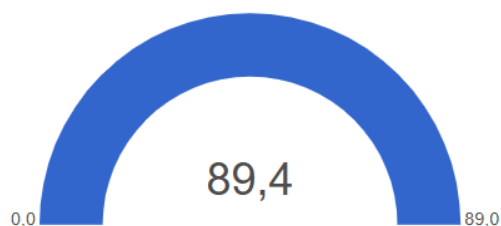


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 41 de 76

Políticas de gestión y desempeño institucional

POL02: INTEGRIDAD

Política consultada



RECOMENDACIONES

Analizar la información recibida a través de denuncias internas presentadas por servidores o contratistas de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.

Analizar la información recibida a través de Informes internos (Informes del comité de convivencia, Informes de la comisión de personal, Informes de la oficina de control interno disciplinario), para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.

Articular con la Administradora de Riesgos Laborales acciones de asesoría y asistencia técnica para la intervención de factores psicosociales.

Hacer seguimiento a los procesos que adelanta el comité de convivencia laboral y las posibles intervenciones a partir de las recomendaciones entregadas.

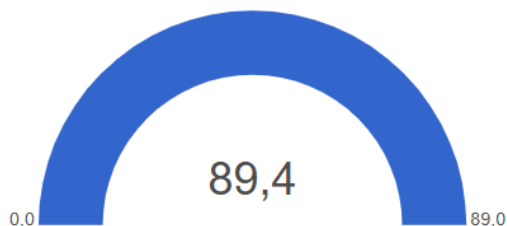
Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas al área gestión humana y a la Alta Dirección.

Identificar y documentar lecciones aprendidas internas y externas (OCDE, Naciones Unidas, otras entidades u organismos, sector privado, etc.) que lleven a mejorar los procesos, procedimientos y actividades de gestión en materia de integridad.

Políticas de gestión y desempeño institucional

POL02: INTEGRIDAD

Política consultada



RECOMENDACIONES

Identificar y documentar lecciones aprendidas internas y externas (OCDE, Naciones Unidas, otras entidades u organismos, sector privado, etc.) que lleven a mejorar los procesos, procedimientos y actividades de gestión en materia de integridad.

Presentar a la Alta Dirección de la entidad un informe de las estadísticas de las quejas y el seguimiento de los casos de acoso laboral.

Remitir a la Procuraduría General de la Nación aquellos casos del comité de convivencia laboral en donde no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.

Tramitar internamente las denuncias o quejas presentadas por los servidores públicos de la entidad.

Utilizar otros informes o estudios (Encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística - DANE, lineamientos internacionales - OCDE, Naciones Unidas, entre otros) para la evaluación del estado de la política de integridad.

Verificar el cumplimiento sobre la información que debe ser reportada en el aplicativo

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 42 de 76

Políticas de gestión y desempeño institucional

POL02: INTEGRIDAD

Política consultada



RECOMENDACIONES

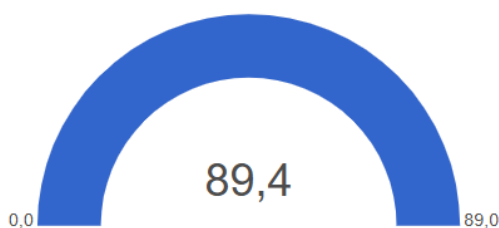
de la entidad.

Utilizar otros informes o estudios (Encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística - DANE, lineamientos internacionales - OCDE, Naciones Unidas, entre otros) para la evaluación del estado de la política de integridad.

Verificar el cumplimiento sobre la información que debe ser reportada en el Aplicativo por la Integridad Pública en aplicación del Decreto 830 de 2021, sobre Personas Expuestas Políticamente – PEP por la entidad, bajo el marco del comité institucional de coordinación de control interno (u otras instancias internas de este mismo nivel jerárquico).

Verificar el registro de información en el aplicativo por la integridad pública en cuanto al registro para el retiro de los servidores públicos y contratistas.

Verificar el registro de información en el aplicativo por la integridad pública en cuanto al registro periódico de la información por parte de los servidores públicos y contratistas obligados.



CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP concibe el talento humano como uno de los activos más importantes en la gestión pública y como parte del continuo compromiso de la administración por fortalecer su cultura e identidad organizacional, se hace necesario fortalecer una cultura basada en valores hacia los miembros que la integran, y de esta forma entregar a la ciudadanía lo que espera y requiere.

Por este motivo, para la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP, es importante que los valores que hacen parte del Código de Integridad y Buen Gobierno se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos y colaboradores, sin

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 43 de 76

distinción de cargo o ubicación geográfica, así como a todas las entidades públicas, empresas, proveedores y partes interesadas, para hacerlas partícipes y promover prácticas transparentes en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública. Todo esto con base en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

La cultura organizacional se define como *“el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad” (según el DAFP).*

Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución. Cualquiera que sea la forma de los códigos, en el fondo deben reunir dos requisitos: primero, potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas y, segundo, proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública. De esta manera quien haya leído y asimilado un código conocerá lo que está bien y lo pondrá en práctica. Un código eficiente además de permitir identificar los vicios o antivalores sienta las bases o establece un procedimiento para evitarlos o erradicarlos.

Por otra parte, el Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG-v2) es un marco de referencia para facilitar la gestión de las entidades y que estén orientadas hacia el logro de los resultados en

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 44 de 76

el marco de la integridad y establecer como uno de los principios “Integridad y Confianza”, definiéndolo como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos.

Debe decirse también que el MIPG-v2 desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano. El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, cuyos objetivos se orientan a “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas” (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017). Por lo tanto, el Código de Integridad y Buen Gobierno se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad.

El código de integridad y buen gobierno de la EIS CÚCUTA SA ESP contiene los valores corporativos indicados por el DAFP (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), sus respectivas definiciones y los comportamientos positivos relacionados a dichos valores para orientar y promover la ética y una cultura organizativa positiva. Adicionalmente, dicho código de integridad contiene los valores que son aportes de la Entidad, es decir los valores corporativos escogidos por los colaboradores de la EIS CÚCUTA y que caracterizan el trabajo de la entidad (Vocación de Servicio, Trabajo en Equipo y Transparencia)

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 45 de 76

Plan de Trabajo

Para dar cumplimiento al objetivo planteado de mantener y fortalecer los valores institucionales en la entidad, se ha estructurado el siguiente plan de trabajo con el fin de continuar con el fortalecimiento de una cultura íntegra, honesta y transparente.

Dentro del plan de trabajo se tienen contempladas las siguientes estrategias las cuales se encuentran en el punto 12 del presente documento “*Cronograma de Actividades 2024*”:

- Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno:** Esta actividad tiene como objetivo conocer la percepción y el nivel de conocimiento de los colaboradores de la Entidad acerca del Código de Integridad y Buen Gobierno, de los valores corporativos y de los comportamientos positivos relacionados a cada valor.
- Socialización del Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno:** Es importante compartir con los colaboradores de la EIS CÚCUTA SA ESP los resultados de dicho test para que puedan ver el resultado de la actividad en la cual participaron y puedan aprender más acerca de nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno.
- Resaltar los valores corporativos:** Realizar una actividad en la cual se resaltan y se promuevan los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno y los comportamientos positivos relacionados a cada valor.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 46 de 76

- **Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2025:** En el mes de noviembre se aplicará esta evaluación, con el fin de conocer el nivel de participación y satisfacción de las actividades realizadas.

- **Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción:** Se solicitará la realización de este curso promovido por el Departamento administrativo de la Función Pública y se solicitará la entrega del certificado a los colaboradores que estén vinculados con la empresa en el primer mes de vinculación

Política de integridad

Dentro de los resultados que arroja el FURAG 2023 se encuentran las siguientes recomendaciones para mejorar las políticas de integridad con el código de integridad y buen gobierno.

- Analizar la información recibida a través de denuncias internas presentadas por servidores o contratistas de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.
- Analizar la información recibida a través de Informes internos (Informes del comité de convivencia, Informes de la comisión de personal, Informes de la oficina de control interno disciplinario), para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.
- Articular con la Administradora de Riesgos Laborales acciones de asesoría y asistencia técnica para la intervención de factores psicosociales.
- Hacer seguimiento a los procesos que adelanta el comité de convivencia laboral y las posibles intervenciones a partir de las recomendaciones entregadas.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 47 de 76

- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas al área gestión humana y a la Alta Dirección.
- Identificar y documentar lecciones aprendidas internas y externas (OCDE, Naciones Unidas, otras entidades u organismos, sector privado, etc.) que lleven a mejorar los procesos, procedimientos y actividades de gestión en materia de integridad.
- Presentar a la Alta Dirección de la entidad un informe de las estadísticas de las quejas y el seguimiento de los casos de acoso laboral.
- Remitir a la Procuraduría General de la Nación aquellos casos del comité de convivencia laboral en donde no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.
- Tramitar internamente las denuncias o quejas presentadas por los servidores públicos de la entidad.
- Utilizar otros informes o estudios (Encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística - DANE, lineamientos internacionales - OCDE, Naciones Unidas, entre otros) para la evaluación del estado de la política de integridad.
- Verificar el cumplimiento sobre la información que debe ser reportada en el Aplicativo por la Integridad Pública en aplicación del Decreto 830 de 2021, sobre Personas Expuestas Políticamente – PEP por la entidad, bajo el marco del comité institucional de coordinación de control interno (u otras instancias internas de este mismo nivel jerárquico).
- Verificar el registro de información en el aplicativo por la integridad pública en cuanto al registro para el retiro de los servidores públicos y contratistas.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 48 de 76

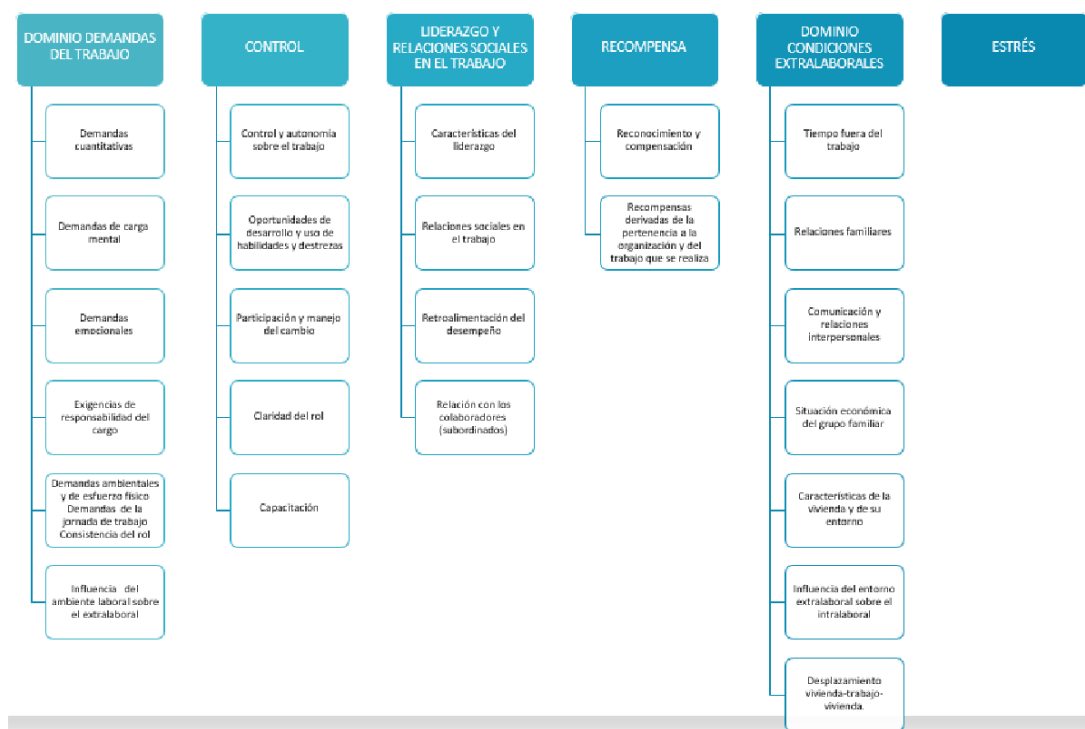
- Verificar el registro de información en el aplicativo por la integridad pública en cuanto al registro periódico de la información por parte de los servidores públicos y contratistas obligados.

-

Resultados de la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial 2022

La Batería de Riesgo Psicosocial se aplicó en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA ESP en el mes de diciembre de la vigencia 2022 a 6 funcionarios de planta y 44 contratistas de prestación de servicios para un total de 50 cuestionarios aplicados de manera presencial. Dicho instrumento se aplicó para dar cumplimiento a la resolución 2646 de 2009 y la resolución 2746 de 2022 y para identificar los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de la EIS CÚCUTA SA ESP y presentar un plan de trabajo para realizar la intervención que corresponda dentro del plan de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, como dichos factores son inherentes al ambiente y lugar de trabajo se relaciona con el bienestar de los colaboradores. Por lo anterior se incluye como insumos para la construcción del plan de bienestar e incentivos 2025 y los resultados arrojados de la batería de riesgo psicosocial son los siguientes:

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 49 de 76

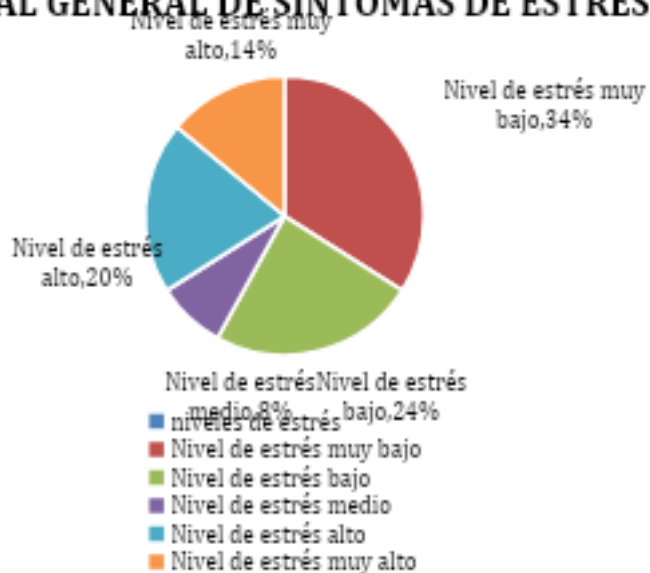


Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

La gráfica muestra los factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones que se evaluaron en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 50 de 76

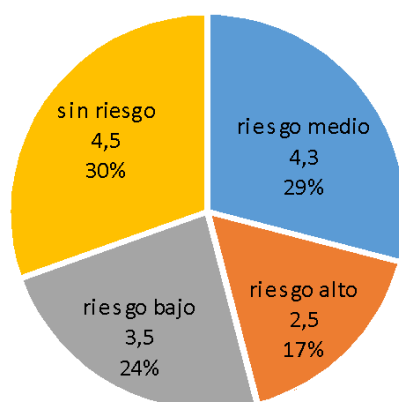
TOTAL GENERAL DE SÍNTOMAS DE ESTRÉS



En la gráfica se puede evidenciar en cuanto a los síntomas de estrés que el mayor porcentaje es 34% con un nivel de estrés muy bajo seguido del 24% que no nivel es bajo sin embargo un 14% manifiesta que niveles de estrés muy alto y un 20% alto lo que nos indica que el 34% del personal se encuentra con síntomas de estrés evidentes y significativos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 51 de 76

FORMA INTRALABORAL FORMA A

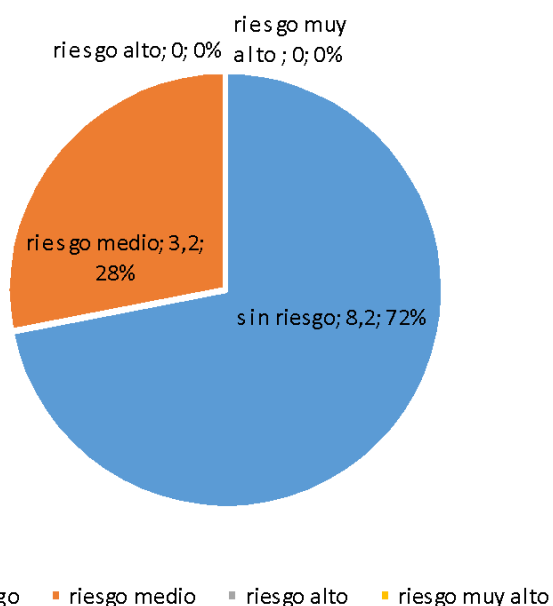


■ riesgo medio ■ riesgo alto ■ riesgo bajo ■ sin riesgo

En la gráfica se puede evidenciar que solo el 17% del personal de la empresa tienen riesgo alto de riesgo psicosocial en sus aspectos intralaborales un 29% presenta riesgo medio Con el resultado de este cuestionario podemos brindar vigilancia epidemiología y psicosocial a los empleados.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 52 de 76

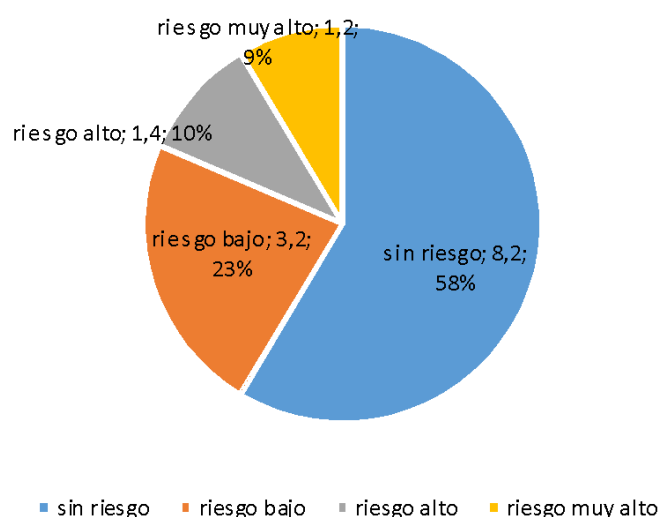
FORMATO INTRALABORAL FORMA B



En la aplicación del cuestionario intralaboral forma B encontramos los siguientes resultados con un 72% indica que se encuentra sin riesgo y finaliza con un 28% riesgo medio

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 53 de 76

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL



En los resultados del cuestionario de riesgo psicosocial extra laboral se encontraron los siguientes resultados iniciando con un 58% en la categoría de sin riesgo, seguido con un 23% presentando un riesgo bajo y un 10% riesgo alto y para finalizar un 9 % en riesgo muy alto, se por lo tanto en la empresa existe bajo porcentaje de riesgo extra laboral en los colaboradores de la empresa.

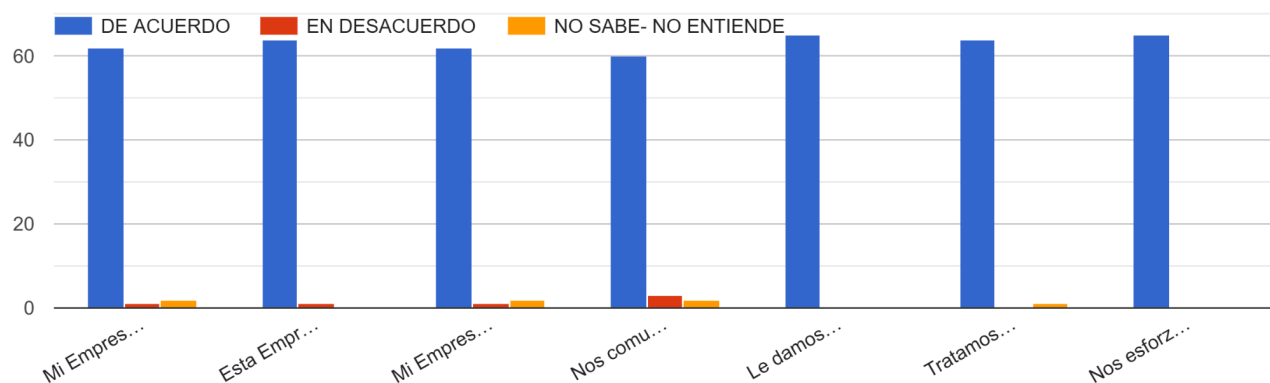
Se realizarán las acciones de intervención de acuerdo al informe de la batería de las estrategias y actividades enunciadas en dicho informe

Resultados Medición de Clima Laboral 2024

La medición de clima laboral se realizó por medio de formato GTH-FO-07 Formato Encuesta Clima Organizacional y se aplicó de manera virtual en el mes de noviembre de 2024, fue respondida por 65 personas. Dicha medición se tomó en cuenta para la formulación de las actividades relacionadas con el fortalecimiento del clima laboral de la Entidad para la vigencia 2024, a continuación, los resultados obtenidos:

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 54 de 76

ENFOQUE Y COMPROMISO CON EL CLIENTE



[Mi Empresa esta enfocada hacia el cliente.

[Esta Empresa tiene como su más alta prioridad la satisfacción del cliente.]

Mi Empresa tiene en cuenta las necesidades, requerimientos y expectativas de nuestros clientes.

[Nos comunicamos regularmente con nuestros clientes.]

[Le damos un seguimiento a las quejas de nuestros clientes.]

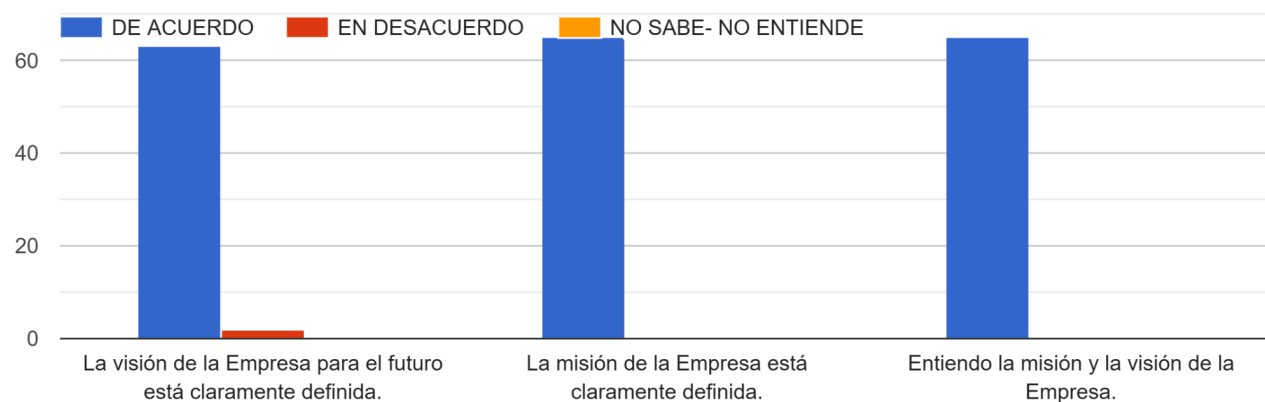
Tratamos de resolver todas las quejas de los clientes.]

[Nos esforzamos en mejorar continuamente la satisfacción de nuestros clientes]

Se evidencia en la grafica que este enfoque de compromiso al cliente a nivel general hay satisfacción y las respuestas el personal se encuentra de acuerdo.

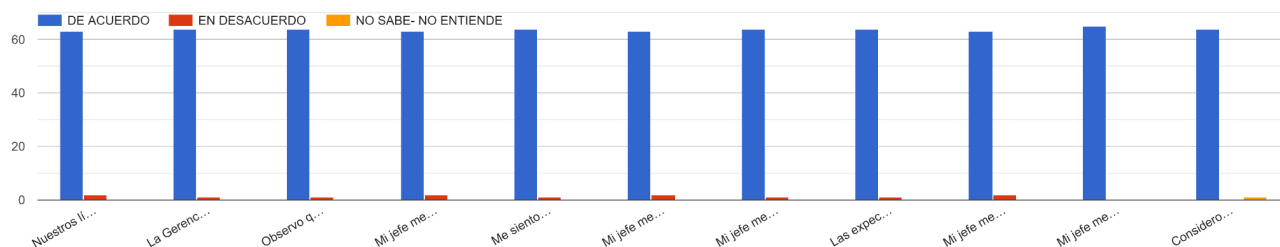
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 55 de 76

VISIÓN, MISIÓN



se evidencia en la gráfica que en cuanto a la misión y visión el personal está de acuerdo que está claramente definida la también y entienden la misión y visión de la empresa.

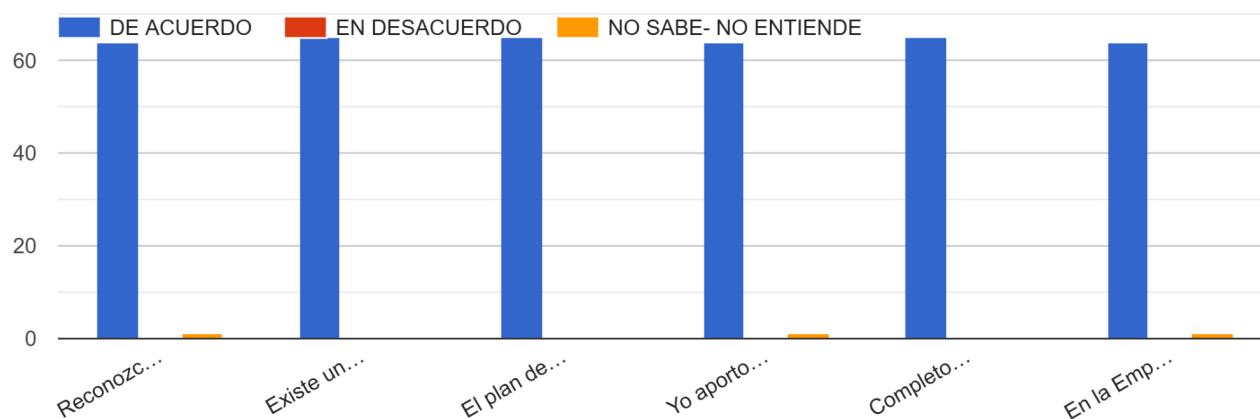
LIDERAZGO



se observa que el liderazgo y la respuesta de este componente la mayoría de personas que respondieron en la encuesta esta de acuerdo en que un adecuado liderazgo

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 56 de 76

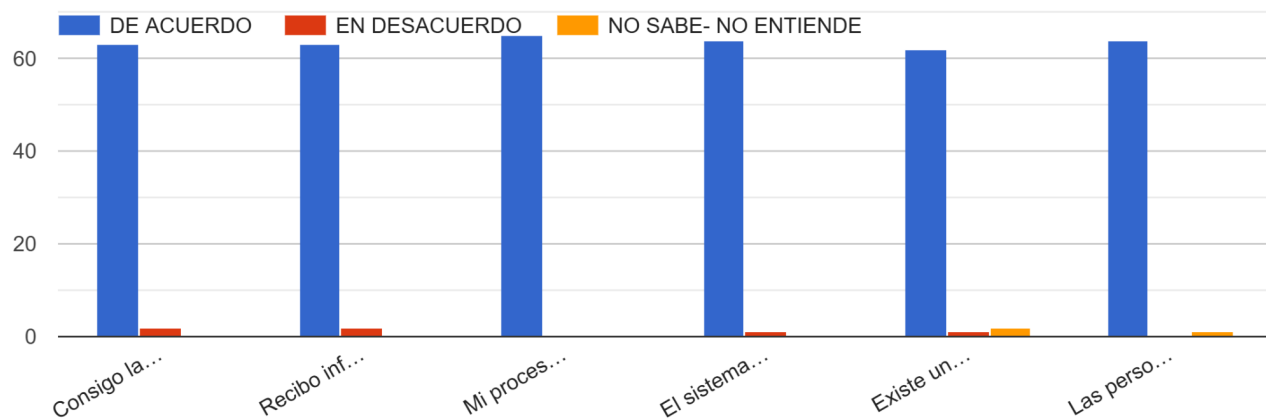
PLANEACIÓN



los resultados de la grafica del componente de planeación se evidencia que las personas están de acuerdo en que la empresa existen enfoque de planear y estructurar cada una de acciones que se ejecutan en la empresa.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 57 de 76

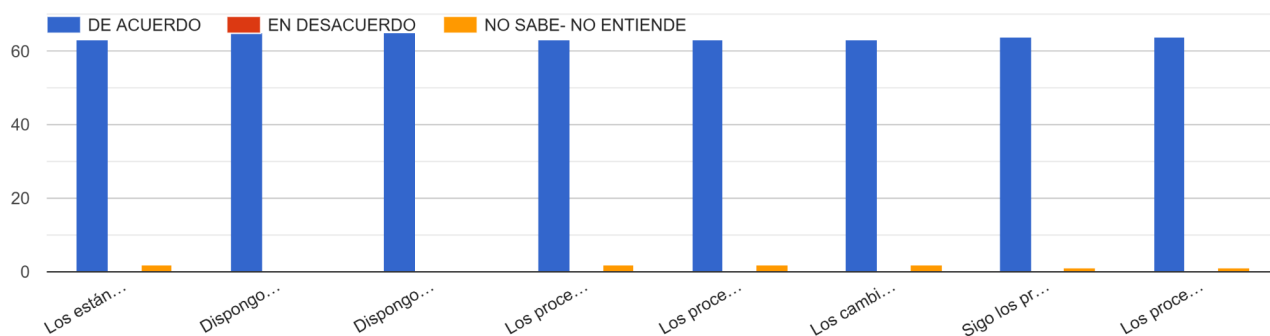
SISTEMAS DE INFORMACIÓN



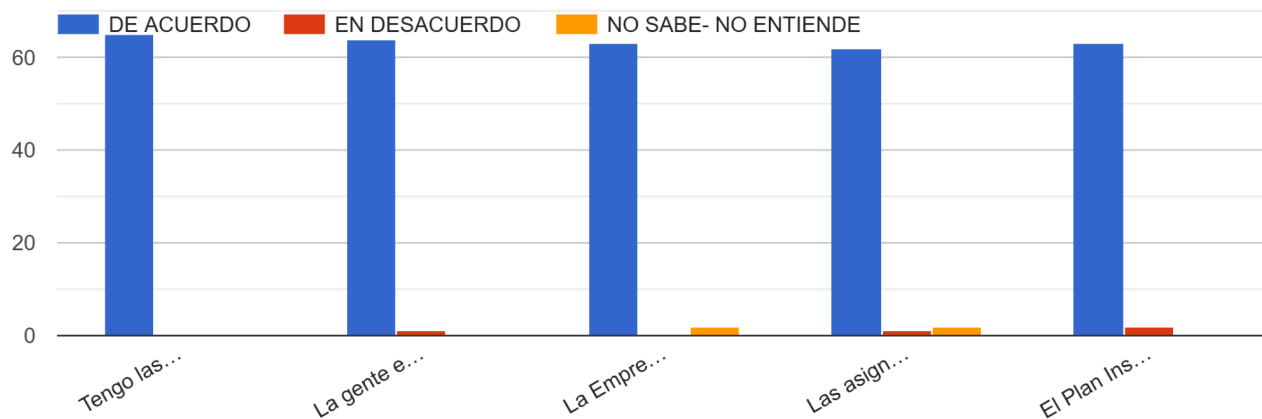
en cuanto a los sistemas de información se evidencia que la mayoría de las personas que respondieron la encuesta se encuentra de acuerdo en que los sistemas de información de la persona esta adecuados

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 58 de 76

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

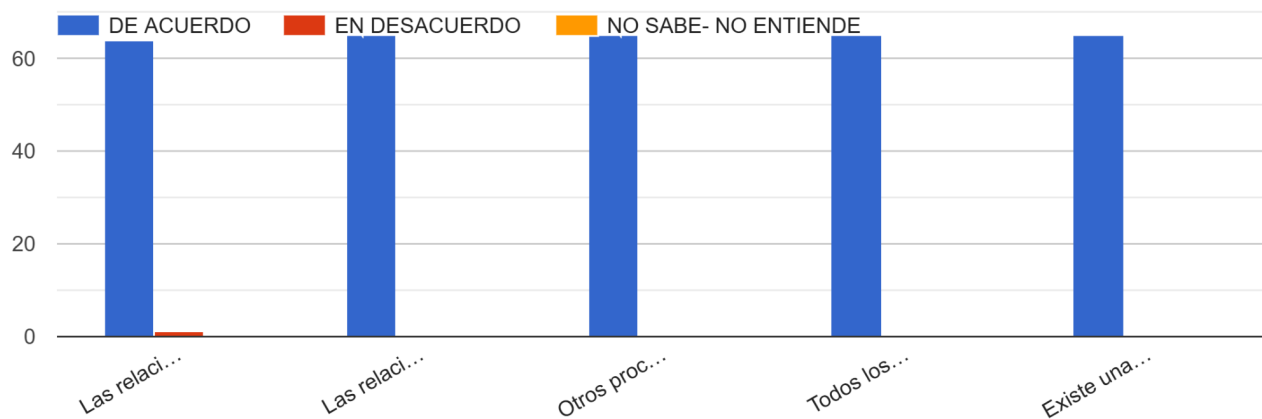


ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO

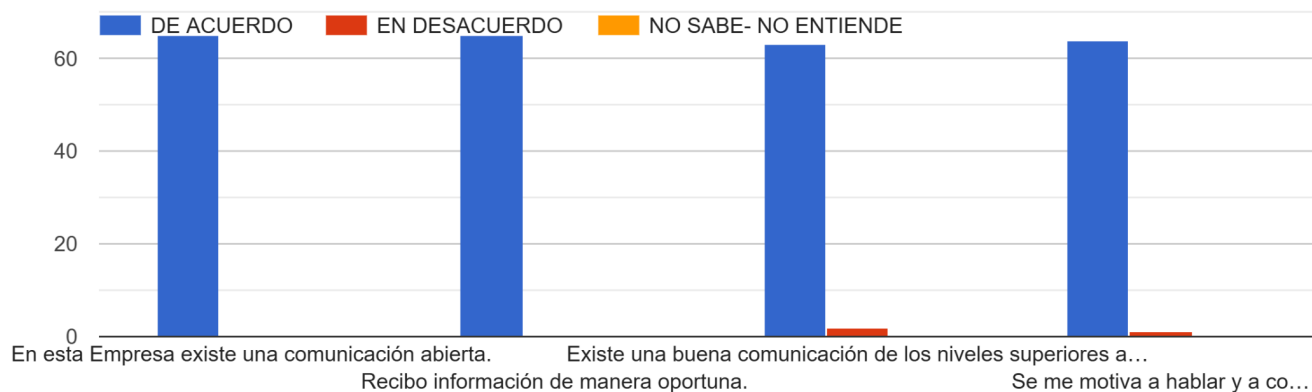


 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 59 de 76

RELACIONES INTERPERSONALES

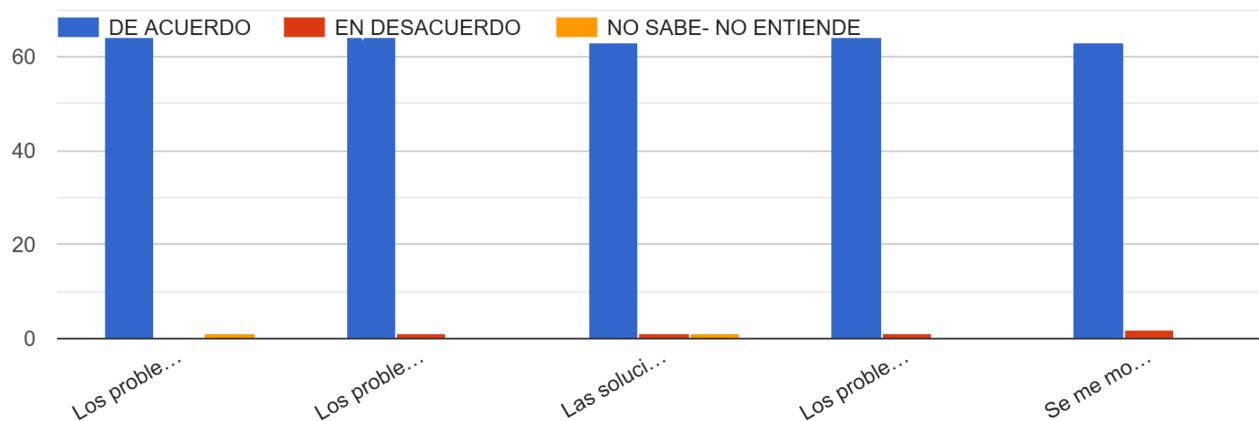


COMUNICACIÓN

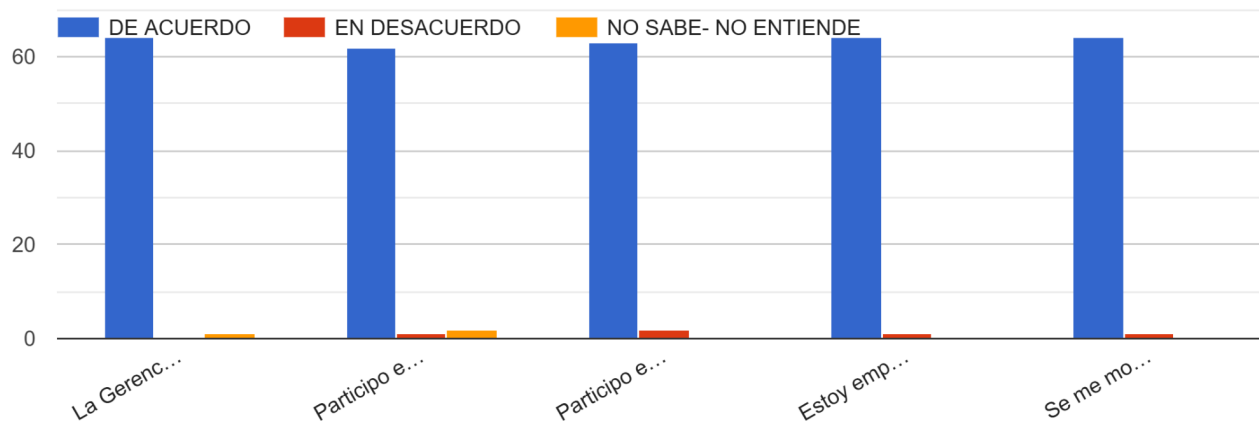


 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 60 de 76

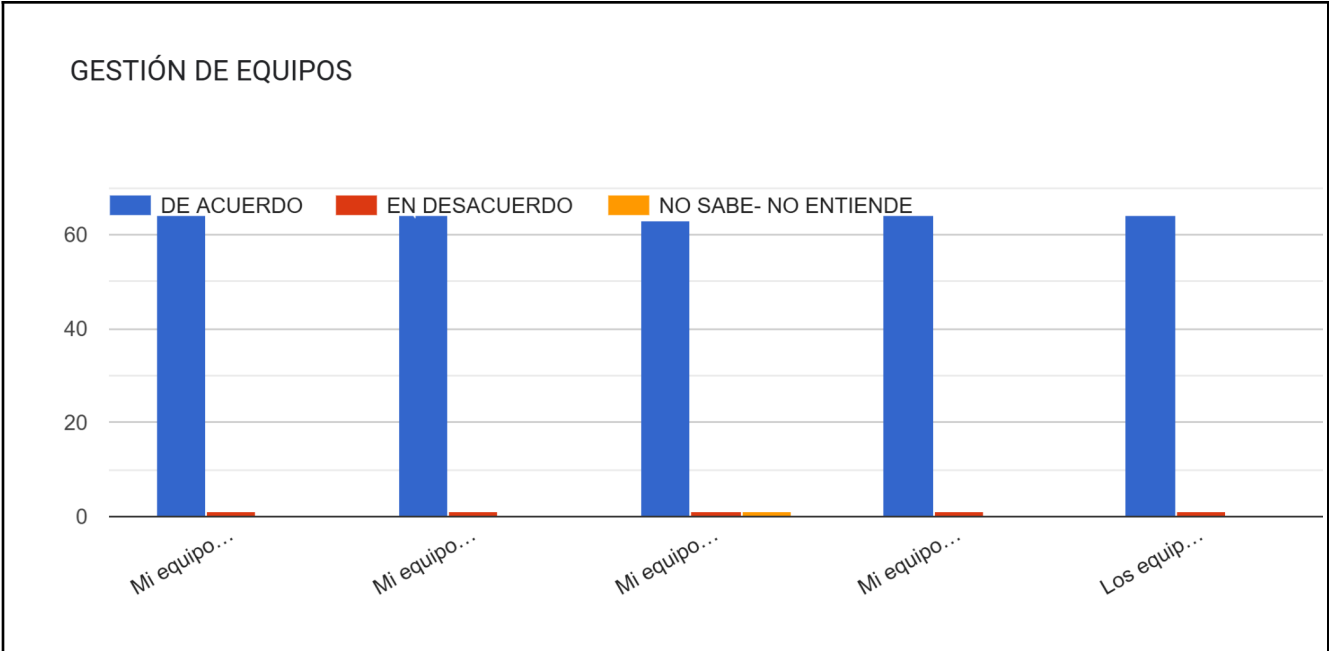
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS



PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA

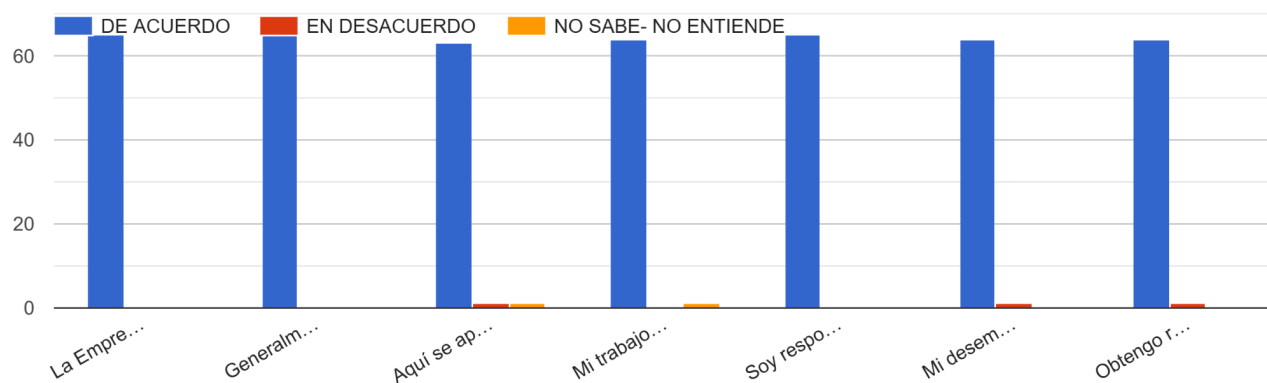


 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 61 de 76

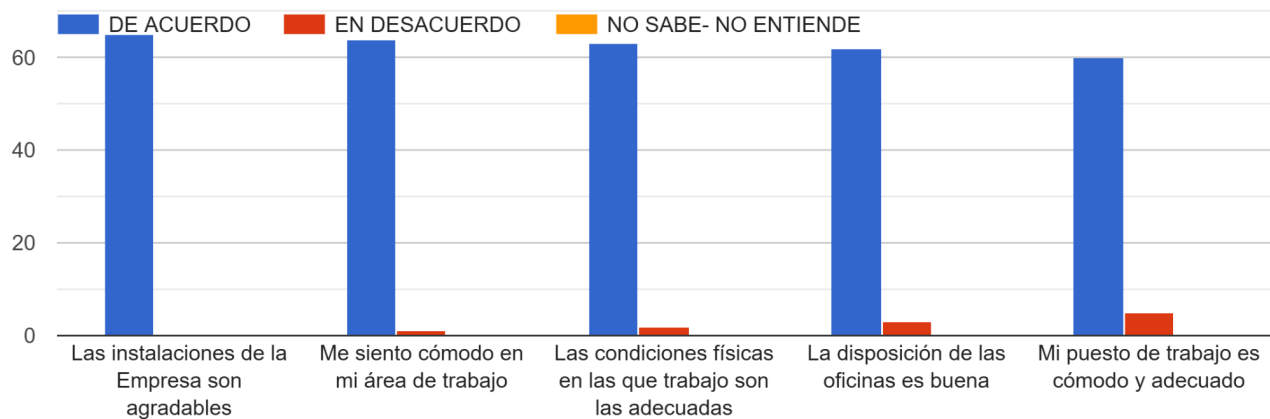


 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 62 de 76

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO



CONDICIONES FÍSICAS



 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 63 de 76

Se puede evidenciar comparando los datos arrojados en la encuesta realizada en el año 2023 con estos del 2024 en resultados se evidencia cambios en los porcentajes en cuanto a que la persona se sienta más satisfecho del lugar donde trabaja

Los datos arrojados en cada uno de los enfoques que tiene la encuesta tienen porcentajes altos de satisfacción del personal

En base a los resultados de los insumos presentados anteriormente, se puede evidenciar que gracias a las acciones adelantadas y a las estrategias utilizadas para cumplir con el plan de bienestar de la vigencia 2024, se logró una percepción positiva y un nivel alto de participación de las actividades ejecutadas, lo cual indica que las estrategias han arrojado resultados favorables a la hora de desarrollar espacios de participación, talleres presenciales y virtuales, reconocimiento de fechas especiales entre otros.

Gracias al mayor alcance que se dio en la vigencia 2024 con el plan de bienestar social, el código de integridad y buen gobierno y la medición de clima laboral, es importante seguir con las estrategias y actividades que tengan en cuenta la participación de todos los colaboradores de la Empresa.

Porque al tener mayor conocimiento y relevancia de los espacios de integración y participación que pone a disposición el plan de bienestar e incentivos se fomenta el compromiso de los colaboradores con la Empresa.

ACCIONES A DESARROLLAR

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 64 de 76

El Plan de Bienestar Social 2025 de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP, está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se elaboró a partir de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el documento “PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR: 2023 – 2026”.

Este hace énfasis en la búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, a partir de alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, logrando de este modo la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

A partir de este documento se complementa y actualiza el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley No. 1567 de 1998 y en el Decreto No. 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

El diseño y formulación del presente programa se estructura a partir de los siguientes ejes:

❖ Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- Factores psicosociales:
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:
- Calidad de vida laboral:

❖ Eje 2. Salud Mental.

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 65 de 76

- Higiene mental o psicológica:
- Prevención de nuevos riesgos a la salud:

❖ Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:
- Prevención, atención y medidas de protección:

❖ Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- Creación de cultura digital para el bienestar:
- Analítica de datos para el bienestar:
- Creación de ecosistemas digitales:

❖ Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

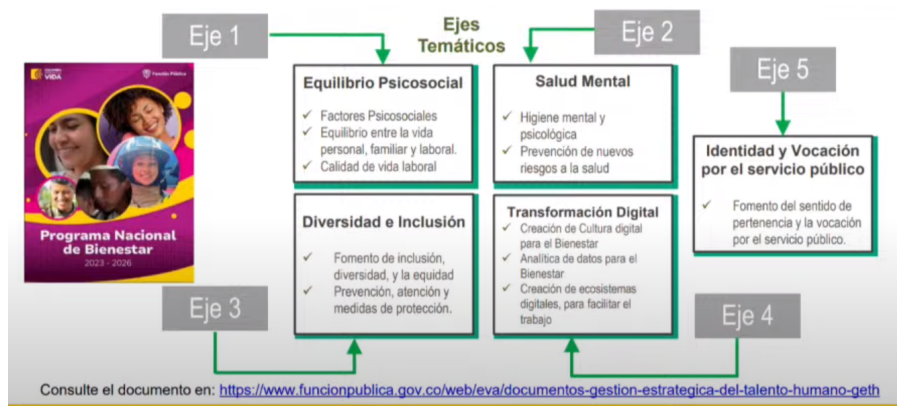
Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 66 de 76

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se busca fortalecer los ejes centrales que se trabajaron y se venían adoptando en la vigencia anterior con el nuevo Programa 2023-2026 y con el propósito de seguir manejando la relación armónica entre las áreas que se interrelacionan con los procesos de Bienestar Social; el cual representa la capacidad humana para adaptarse a todas las situaciones, su versatilidad es un claro ejemplo de la necesidad del cambio para la superación de adversidades.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción general y la medición de clima y cultura, es importante seguir adoptando sus ejes centrales, pero es de aclarar que según la detección de necesidades que surgió de la aplicación de la encuesta general, se busca fortalecer con actividades y programas cada eje, todo esto con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

SEGUIMIENTO

Corresponderá al Subproceso de Talento Humano realizar el seguimiento del presente Plan, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025. Los indicadores que permitirán la

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 67 de 76

medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social se describen en el plan de acción que se realiza seguimiento mensual y a través del formato de cronograma de actividades.

CLIMA LABORAL

La Subproceso de Talento Humano de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA ESP, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentran las intervenciones de Clima Laboral y la habilitación a espacios en los cuales se trabaja la Salud Mental.

En razón a lo anterior, y dado que durante la vigencia 2024 se realizó la aplicación de la Encuesta de Medición de Clima Laboral, se deberá realizar en el año 2026 ya que según la legislación vigente se debe realizar dicha medición cada dos años.

Mediante la encuesta se analizó la percepción sobre el clima organizacional que tienen los funcionarios y contratistas de la entidad, para tener un diagnóstico que permita realizar acciones encaminadas a optimizar el funcionamiento de ésta, en términos del manejo de las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción y compromiso de las diferentes dependencias con los lineamientos y valores establecidos.

Plan de Trabajo

Para dar cumplimiento al objetivo planteado de mantener y fortalecer la cultura y el ambiente de la entidad, se ha estructurado el siguiente plan de trabajo en el “*Cronograma de Actividades 2025*”, el cual hace parte de la ejecución del plan de intervención de los resultados de la aplicación de la encuesta de clima laboral.

- Actividad de recomendaciones para mejorar la comunicación organizacional, enfocada en la importancia en recibir retroalimentación en el trabajo realizado.
- Actividad de fortalecimiento de la comunicación organizacional dentro del grupo de trabajo.
- Actividad de desarrollo personal, autonomía del trabajo e integración al proyecto de vida.
- actividad enfocada en la integración de los grupos.
- taller estilos de dirección y liderazgo.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 68 de 76

Las actividades se describen en el cronograma de actividades

A continuación, se presentan las actividades a desarrollar para la vigencia 2024, en el marco de cada uno de los ejes temáticos definidos en la normatividad vigente en lo relacionado con los Programas de Bienestar Social, los cuales se determinaron con base en los resultados de la encuesta desarrollada:

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Deportivos	Propiciar el trabajo y la integración del equipo de la EIS CÚCUTA y sus familias, a través de prácticas deportivas y demás actividades que fortalezcan la apropiación de la cultura y espacios deportivos.	Convocatoria Juegos Deportivos. • Participación en actividades deportivas • Convocatoria para participar en carreras atléticas. Futbol Baloncesto Gimnasio Minitajo Bailoterapia Bolos
Recreativos y vacacionales Eventos Institucionales o eventos especiales	Integrar al núcleo familiar de los servidores públicos(as) de la EIS CUCUTA SA ESP de Movilidad como factor de la cultura organizacional.	-Día de los(as) niños(as) -Vacaciones recreativas. -Celebración día de fechas especiales (Día del Padre, Día de la Madre, Día de la Mujer, Día del Hombre) -caminatas ecológicas -Paseos familiares Encuentros Navideños Día de la Familia Integración de fin de año

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 69 de 76

		Día del servidor Publico
Artísticos y culturales	Incentivar la participación en actividades culturales para fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos(as) de la Entidad.	Actividad Cultural. Talleres de manualidades Novenas Navideñas Cineforos
Promoción y prevención de la salud	Fomentar en los servidores(as) públicos(as) de la Entidad hábitos y estilos de vida saludable	Campaña de Bienestar, Salud y Alimentación. Actividades lúdicas de prevención. Manejo del estrés Nutrición Salud Visual
Alianzas Interinstitucionales	Promocionar y facilitar a los servidores(as) públicos(as) de la Entidad información que les permita adquirir un servicio con otras instituciones que les aporte en su desarrollo familiar y personal	La Entidad realizará una Ferias de beneficios de las alianzas donde se tendrá (Beneficios de los servicios de la Caja de compensación Familia, Feria interinstitucional de Turismo, feria de promoción de vivienda)
Alianzas de Bienestar	Realizar las alianzas que busquen mejorar algunas condiciones de vida salud y bienestar del personal	Socialización de las Alianzas en productos como electrodomésticos, carros, tecnologías, ropa, calzado, etc Alianzas en servicios de salud, educación, turismo, restaurantes, hoteles, recreación, finanzas y seguros
Educación en artes y artesanías	Fortalecer las capacidades y habilidades manuales de los servidores que deseen	Curso de artes y artesanías

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 70 de 76

Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral

A continuación, se presentan las actividades a desarrollar, en el marco de cada uno de los ejes temáticos definidos en la normatividad vigente, en lo relacionado con los Programas de Bienestar y de Calidad de Vida Laboral:

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Clima laboral	Generar compromisos y amor por la Entidad a partir de la transformación de quiénes somos, para crear nuevos resultados que impacten y posicionan a la EIS CÚCUTA SA ESP como una Entidad que supervisa la prestación del servicio de acueducto y alcantarillado de la ciudad	Acciones que hacen parte de la estrategia de medición y/o intervención de Clima Organizacional, que se generan a partir del resultado de la medición realizada en la vigencia 2024.
Pre-pensionados Programa de desvinculación asistida	La finalidad de este eje es mejorar la calidad de vida de los servidores(as) públicos(as) a los cuales les hace falta cinco (5) años o menos para cumplir con la edad de pensión, a través del desarrollo de un proceso de formación y	Componente Legal: conferencias de orientación legal para acceder a la pensión. Componente Motivacional: actividades recreativas y/o deportivas Componente de Emprendimiento: conferencias sobre emprendimiento

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 71 de 76

	reflexión que permita comprender el cambio en el estilo de vida, las relaciones con las personas y la interacción con su entorno.	y finanzas.
Cultura organizacional y trabajo en equipo	Generar sentido de pertenencia y compromiso, de tal forma que se impacte nuestra Cultura Organizacional, con lo cual se busca mejorar los niveles de bienestar y calidad de vida de los servidores(as) públicos(as) de la Entidad. Actividades de integración, para fortalecer y articular el trabajo en equipo. Conmemoración de fechas significativas para la cultura organizacional, el fortalecimiento de los valores y el trabajo en equipo. Interiorización y fortalecimiento de los valores de Integridad. Ambientes laborales inclusivos y diversidad	Olimpiadas Deportivas Día de la Familia. Actividades artístico culturales Caminata ecológica
Salario emocional	Conceder un estímulo o incentivo a los servidores(as) públicos(as), a través de retribuciones no económicas,	Día de cumpleaños movilidad sostenible tarde de juegos acompañamiento escolar

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 72 de 76

	por el servicio y compromiso que prestan a la Entidad, contribuyendo a su desarrollo personal integral y la satisfacción laboral Comprende acciones que incentivan a la corresponsabilidad de los servidores(as) públicos(as) con los planes, programas y actividades de la Entidad y de la Ciudad, tales como:	Juntos al cole Programa Servimos
--	---	---

Salario Emocional

A continuación, se relacionan las actividades incluidas dentro del Salario Emocional en el marco del Plan de Bienestar Social 2025.

Actividad/espacio	Descripción
Día del cumpleaños	Se concederá un día hábil laboral con el objetivo de incentivar la integración familiar. Para tal propósito, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y acceder a éste dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños.
Movilidad sostenible (biciusuario)	Se concederá medio día de permiso remunerado por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta. Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.
Reconocimiento el	Los(as) servidores (as) públicos (as) de la EIS CUCUTA podrán

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 73 de 76

preciado tiempo con los bebés	disfrutar de una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, durante los 6 meses siguientes a la finalización del disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad. para el disfrute, el servidor deberá concertar el tiempo con el jefe inmediato y diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos
Tarde de juegos	Los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad con hijos en edades entre 0 y 10 años, disfrutarán de una “tarde juegos” que consiste en un permiso remunerado por 4 horas, en la semana de receso escolar del mes de octubre, para que puedan compartir con sus hijos, el tiempo será concertado con su jefe inmediato y para solicitarlo deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.
Acompañamiento escolar	Los(as) servidores(as) públicos(as) públicos de la Entidad con hijos que se encuentren adelantando estudios de preescolar, primaria y/o bachillerato, podrán solicitar hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, para el disfrute el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.
Protección de la familia	Los(as) servidores(as) públicos(as) públicos de la Entidad tendrán dos días de permiso remunerado en el año (un día por semestre), que tiene como objetivo compartir e integrar a la familia. Para acceder a estos permisos remunerados, se deberá concretar la fecha con los jefes inmediatos, con el fin de no suspender ni afectar el servicio, teniendo en cuenta que la primera jornada deberá disfrutarse antes del 30 de junio y la segunda se podrá disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de noviembre de 2024. Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.
Reconociendo un tiempo para ti, (Grupos de emergencia en acción)	Los servidores que integren los grupos de emergencia y que asistan al 70% de las capacitaciones y reuniones convocadas, y que igualmente prestan apoyo en situaciones de emergencia, podrán disfrutar de tres días de permiso remunerado una vez al año. Este permiso remunerado se podrá tomar dentro de los primeros tres meses del año siguiente en que el servidor actuó como brigadista.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 74 de 76

Pase Off	Beneficio que reconoce tus grandes contribuciones y compromiso con esta Entidad. El pase Off consiste en disfrutar de un día de descanso al mes, para dedicarle tiempo a ti y a tus seres queridos.			
Nota: Las actividades incluidas en Salario Emocional y los incentivos otorgados por la Entidad, se podrán acumular hasta dos (2) y para otorgarlos deberá siempre garantizarse la debida y efectiva prestación del servicio.				
INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	META	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento	Actividad ejecutada/actividad planeada*100	90%	mensual	subproceso Talento Humano
Cobertura	#personas asistieron/#Personas convocadas *100	80%	Anual	subproceso Talento Humano
Eficacia	Resultados de percepción del evento por el personal a través de la encuesta	80%	Anual	subproceso Talento Humano
DOCUMENTACIÓN ASOCIADA				
FORMATOS		PROCEDIMIENTOS		OTROS DOCUMENTOS
Registro de asistencias Plan de Trabajo anual en aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cronograma de actividades				Batería de riesgo psicosocial Encuesta de clima

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 75 de 76

GTH-FO-32 Formato Encuesta de Necesidad Bienestar Social GTH-FO-07 Formato Encuesta Clima Organizacional Plan estratégico de talento humano		organizaci onal
RECURSOS		
Recursos destinados del presupuesto general de la empresa 18.448. 436 rubro 2.1.2.02.02.008.008		

Emitido por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
VIANIS OSORIO Líder Talento Humano	RAFAEL TAMAYO VILLAMIZAR Líder SIG	FRANCY CALDERÓN BONILLA Jefe Administrativo, Financiero y comercial CARLOS JOSÉ IBARRA RODRÍGUEZ Representante De la Dirección
Fecha: 30/01/2023	Fecha: 30/01/2023	Fecha: 30/01/2023

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 76 de 76