

	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 35

OBJETIVO
Diseñar y ejecutar actividades y programas que Contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de La EIS CUCUTA y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
❖ Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de La EIS CUCUTA; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias. ❖ Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en la EIS CUCUTA SA ESP ❖ Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional. ❖ Diseñar mecanismos de bienestar laboral a través de medios virtuales en el marco de la transformación digital. ❖ Orientar las actuaciones de los servidores públicos de la EIS CUCUTA SA ESP a través del Código de Integridad y Buen Gobierno, para desarrollar su gestión diaria hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y Visión de la Entidad, en el marco de una cultura de honestidad, integridad y transparencia.
ALCANCE
Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, 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 2023
MARCO LEGAL
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”.

 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 35

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.

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

 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 35

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 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).

 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 35

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

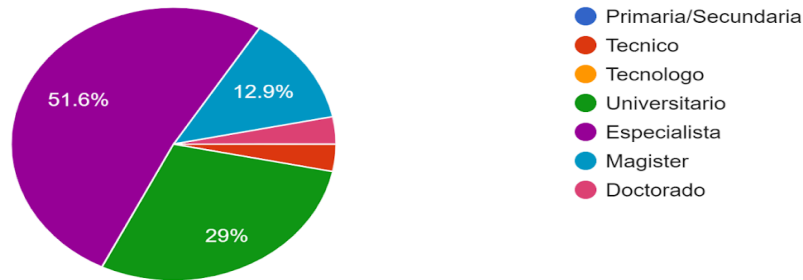
Se realizó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano de las actividades relacionadas con Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, llevadas a cabo durante la vigencia 2022. Esta fue enviada en el mes de diciembre de 2022, por el correo electrónico de talento humano, a todos los colaboradores de la Entidad. Se contó con la participación de 40 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

 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 35

Cual es su Nivel de escolaridad

31 respuestas



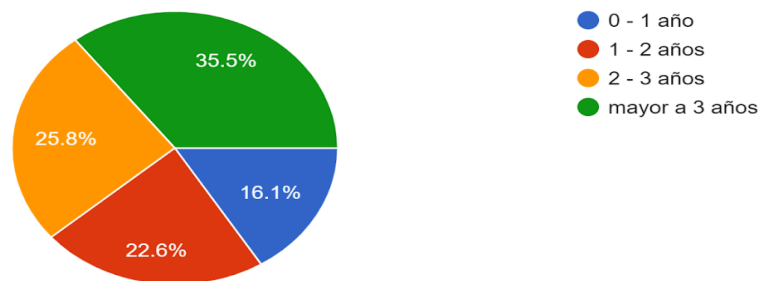
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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.

Gráfica 2. Tiempo de vinculación en la Entidad

Cuanto tiempo tiene de estar Vinculado en la Entidad

31 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

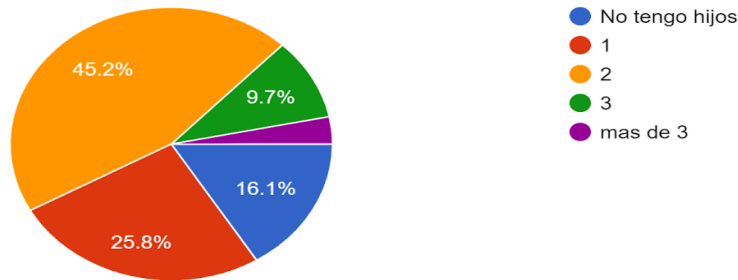
Esta gráfica evidencia el tiempo que los colaboradores llevan desempeñando sus funciones para la EIS CUCUTA SA ESP. La mayor parte de la población que respondió la encuesta de evaluación y diagnóstico lleva más de tres años vinculada a la Entidad.

Gráfica 3. Número de hijos

 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 6 de 35

Número de hijos

31 respuestas



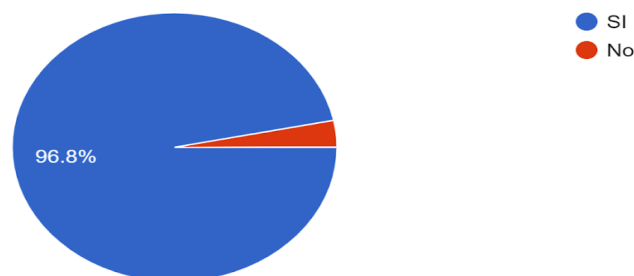
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

Esta gráfica muestra el número de hijos de los colaboradores de la EIS CUCUTA SA ESP. Un gran porcentaje de la población no tiene hijos o tiene uno, seguidos por los que tienen 2 hijos.

Gráfica 4. Recibir información por el correo institucional

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

31 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

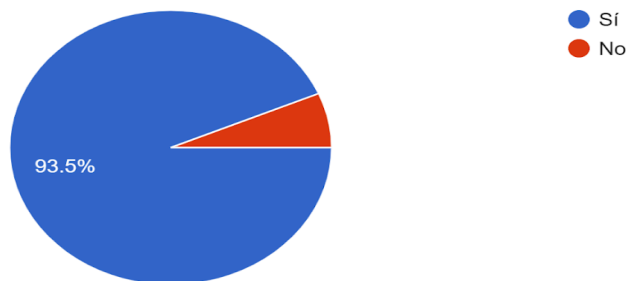
Esta gráfica evidencia que los colaboradores están de acuerdo con continuar recibiendo información de las actividades del plan de bienestar e incentivos por medio del correo institucional.

Gráfica 5. Medios de comunicación de actividades de bienestar

	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 35

Considera que Fueron suficientes los Medios de comunicación utilizados de las actividades de Talento humano de la Vigencia 2022 ?

31 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

Esta gráfica indica que los medios de comunicación interna utilizados para comunicar las actividades del plan de bienestar e incentivos durante la vigencia 2022 fueron suficientes.

Sin embargo, se indagó en la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano 2022 por cuales medios además del correo institucional, quisieran recibir la información de las actividades del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023. Estas fueron las respuestas más relevantes:

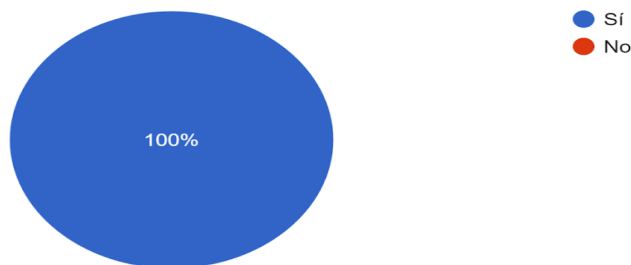
- ✓ Cartelera (en corcho) donde se puedan pegar avisos de las actividades.
- ✓ Mencionar en capacitaciones de SST o del PIC.
- ✓ Redes Sociales de la Entidad.
- ✓ Intranet.
- ✓ Pop Ups en la pantalla del PC institucional.

Gráfica 6. Participación en actividades del plan 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 35

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

31 respuestas



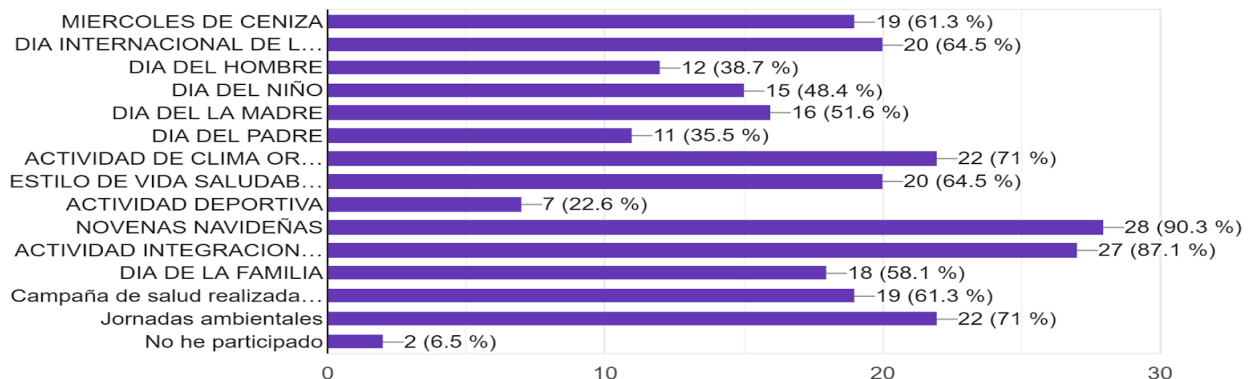
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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.

Gráfica 7. Actividades en las cuales participó

Actividades en las cuales participó vigencia 2022

31 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

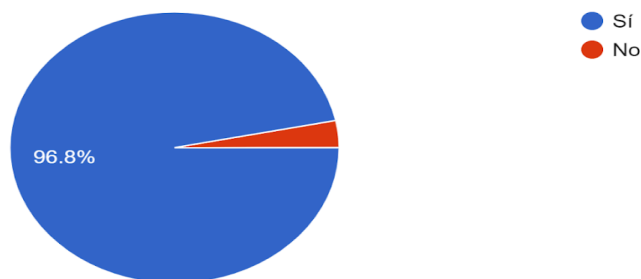
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

 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 9 de 35

En esta gráfica se puede ver que hubo participación en todas las actividades relacionadas con el plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2022.

Gráfica 8. Información suficiente de las actividades de bienestar

Le dan Información suficiente de las actividades de bienestar que se realizaran
31 respuestas

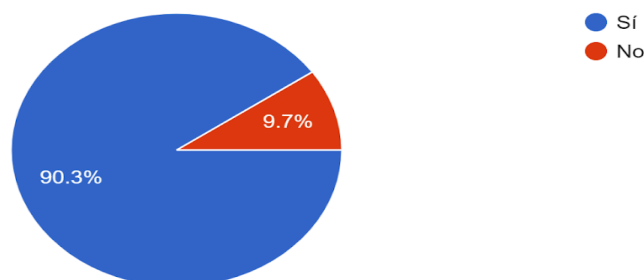


Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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.

Gráfica 9. Actividades suficientes en el año

las Actividades de Bienestar son suficientes en el año
31 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

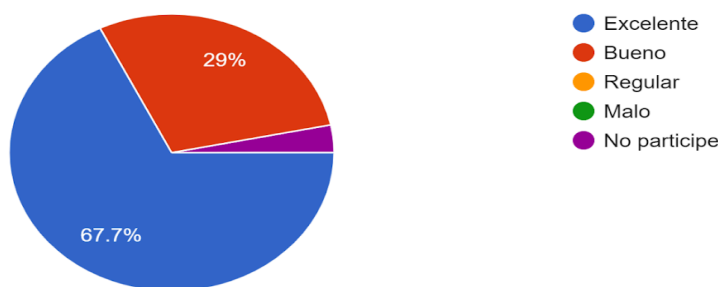
Esta gráfica evidencia la percepción de los colaboradores frente a la cantidad de actividades que se llevaron a cabo del plan de bienestar 2022. La mayoría de la población cree que fueron suficientes actividades mientras que muy pocas personas se mostraron en desacuerdo.

 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 35

Gráfica 10. Apreciación de las estrategias y actividades del plan de bienestar e incentivos 2022

Cual es su apreciación de las estrategias y actividades del plan de bienestar 2022

31 respuestas



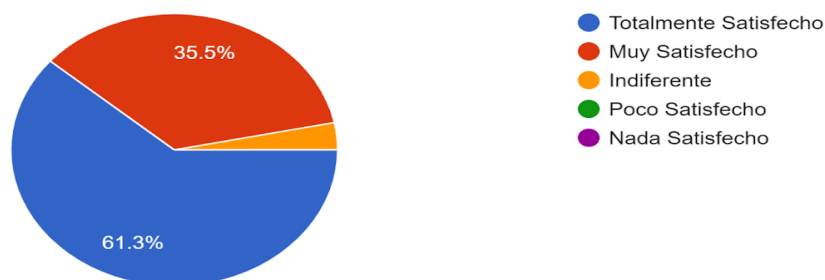
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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 2022, la cual fue positiva. Calificándolas entre excelente y buenas.

Gráfica 11. Nivel de satisfacción con el plan de bienestar e incentivos 2022

Cual es su Nivel de satisfacción con el plan de bienestar e incentivos 2022

31 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

La gráfica muestra la percepción positiva que tienen los colaboradores de la EIS CUCUTA 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 2022 del plan de bienestar e incentivos.

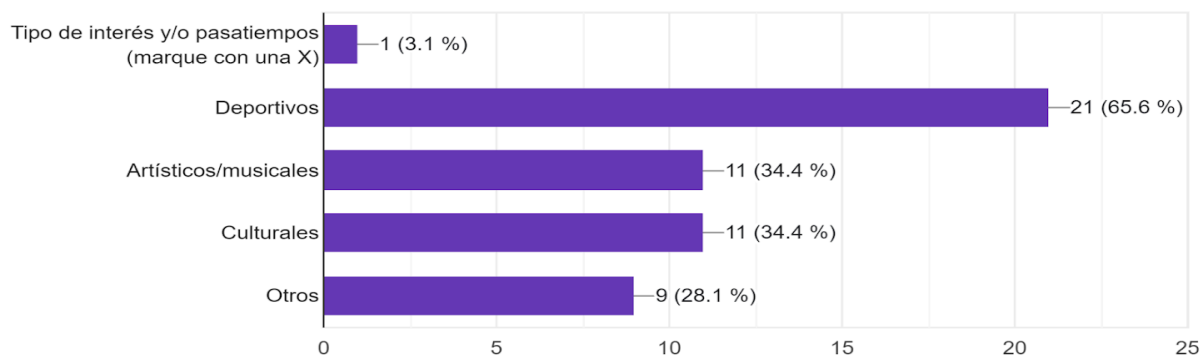
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 11 de 35

Así mismo, se puede continuar fortaleciendo el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023 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:

Gráfica 12 Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos

¿Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos?

32 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

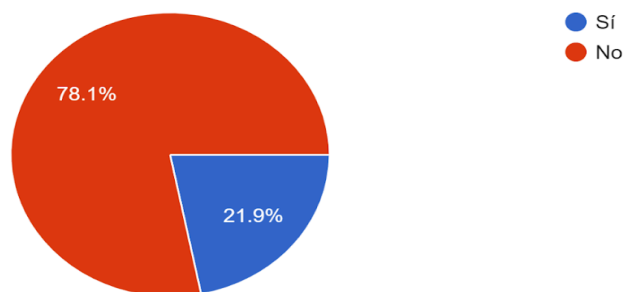
En la grafica se puede observar que los intereses o pasatiempo de los colaboradores de la empresa son deportivos , artísticos musicales y culturales

Gráfica 13 ¿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 12 de 35

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

32 respuestas

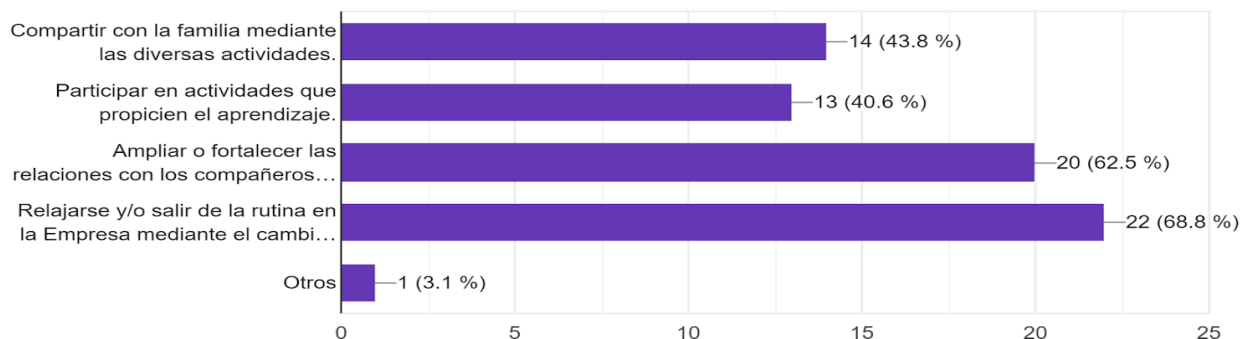


Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022
En la grafica se evidencia que la mayoría de las personas no pertenecen a ningún grupo

Gráfica 14 Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las Actividades de Bienestar:

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

32 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022
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

	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 35

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

- ☐ Gimnasio
- ☐ Fútbol
- ☐ Bolos
- ☐ Mini tejos

En cuanto a las actividades recreativas y vacacionales están interesados en las siguientes:

- ☐ Caminatas ecológicas
- ☐ Fechas especiales
- ☐ Vacaciones recreativas hijos
- ☐ Paseos familiares

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

- ☐ Cine foros
- ☐ Teatro
- ☐ Visitas a museos
- ☐ Danzas

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

- ☐ Manejo del estrés
- ☐ Nutrición
- ☐ Salud visual
- ☐ Salud oral
- ☐ Prevención cardiovascular
- ☐ Salud auditiva
- ☐ Ergonomía
- ☐ Vacunación

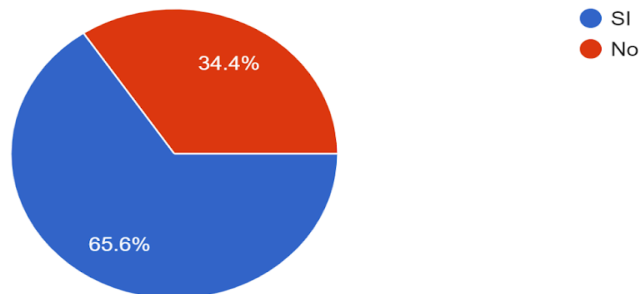
Feria de promoción de programas de vivienda ofrecidos por diferentes Entidades

Grafica 15 Quiere que se realice una feria de promoción de programas de vivienda ofrecidos por diferentes entidades?

 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 35

Feria de promoción de programas de vivienda ofrecidos por diferentes Entidades

32 respuestas



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

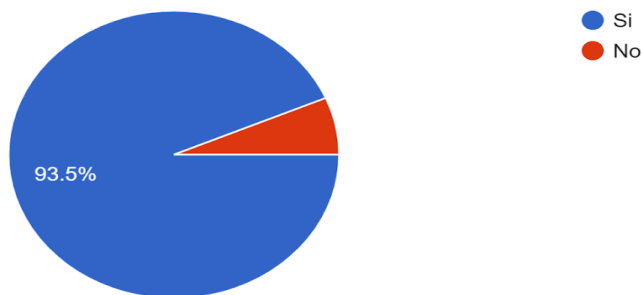
En la gráfica se puede observar que los colaboradores de la EIS CUCUTA SA ESP están de acuerdo en que se realicen más ferias de servicios.

Gráfica 16. Conocimiento de los valores corporativos

	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 35

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

31 respuestas



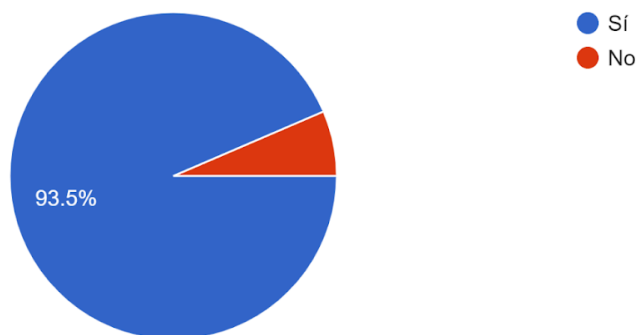
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

En esta gráfica podemos evidenciar que los colaboradores si conocen cuales son los valores corporativos que se encuentran en nuestro código de integridad y buen gobierno.

Gráfica 17. Conocimiento del nuevo código de integridad y buen gobierno

Conoce el Código de Integridad de la Empresa

31 respuestas



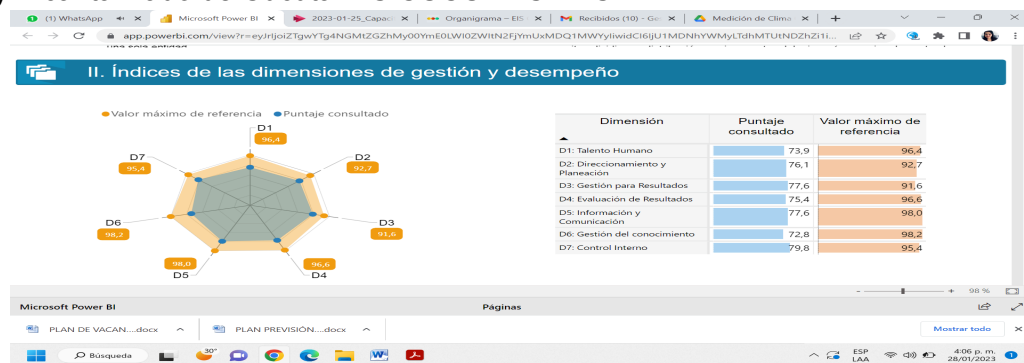
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

En la gráfica se puede ver que la estrategia que se utilizó para promover el conocimiento del nuevo código de integridad y buen gobierno dieron resultados positivos ya que la mayoría de los colaboradores si conoce el nuevo código de integridad.

	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 35

Resultados FURAG 2021

En el mes de agosto 2022, el subproceso de Planeación con la asesora regional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP socializó los resultados obtenidos de la Medición del Desempeño Institucional FURAG 2021, 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 CUCUTA SA ESP.



Dentro de los resultados que arroja el FURAG 2021 se encuentran las siguientes recomendaciones para mejorar frente a gestión estratégica del talento humano relacionadas con el plan de bienestar e incentivos.

- Implementar el eje de convivencia social en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Implementar el eje de salud mental en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Incorporar incentivos a los servidores públicos en la planeación del talento humano de la entidad.
- Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.

Política de integridad

Dentro de los resultados que arroja el FURAG 2021 se encuentran las siguientes recomendaciones para mejorar las políticas de integridad con el código de integridad y buen gobierno.

- Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano en la entidad.
- Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

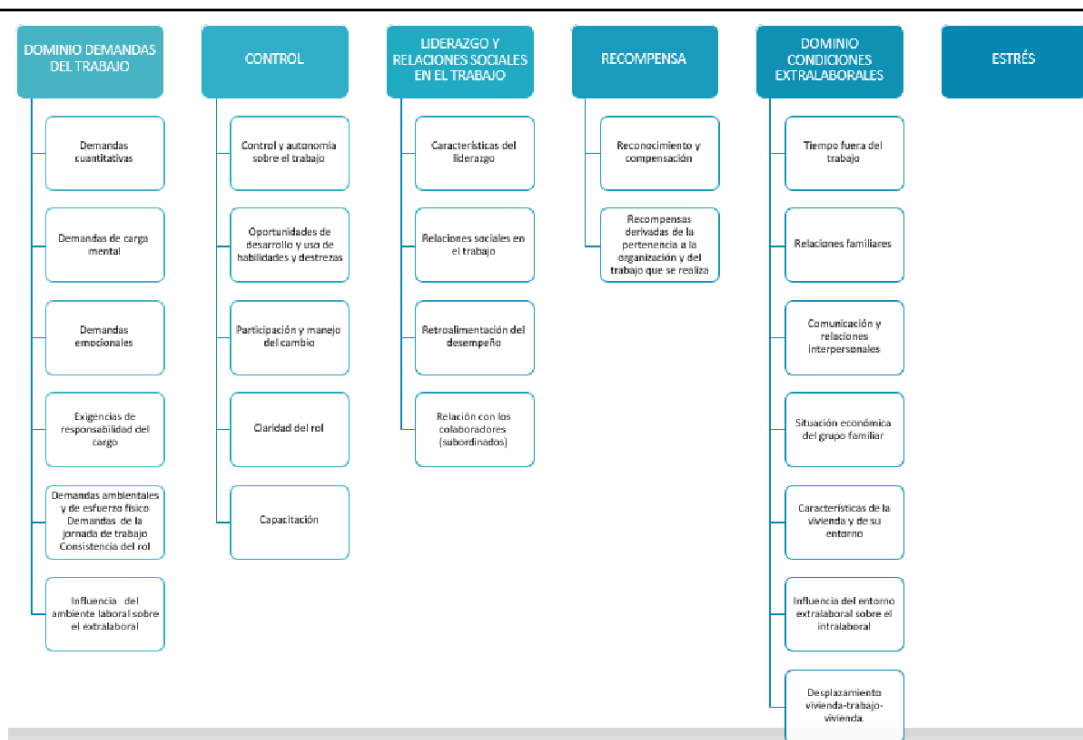
 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 17 de 35

- Analizar los informes de control interno para identificar alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación del código de integridad.
- Formular la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
- Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad que incluya la gestión preventiva de conflictos de interés.
- Establecer canales para que los servidores y contratistas de la entidad presenten su declaración de conflictos de interés.
- Establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir. .
- Desarrollar un mecanismo para el registro de la gestión de los conflictos de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad.
- Realizar el análisis sobre las declaraciones de bienes y rentas, y registro de conflictos de interés con el fin de identificar zonas de riesgo e implementar acciones preventivas.
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas.

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 CUCUTA 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 CUCUTA 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 2023 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 18 de 35

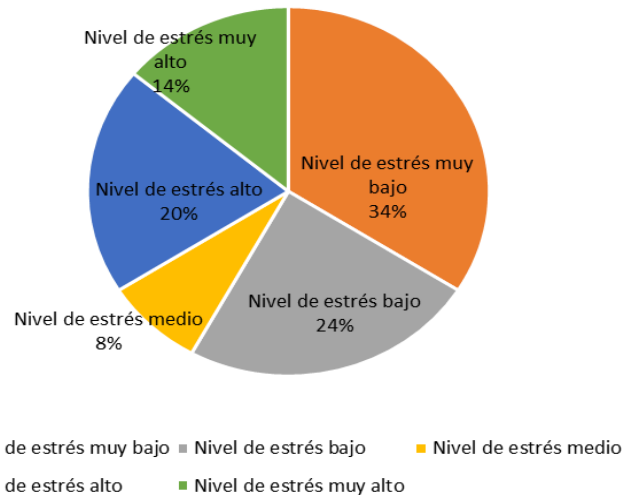


Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

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

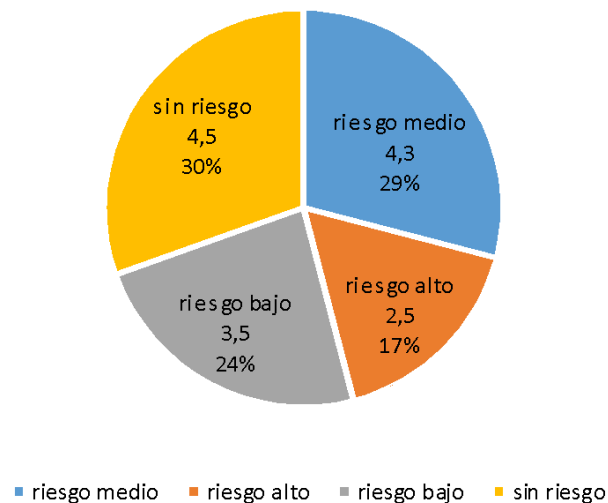
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-04
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha: 30/01/2023
	Plan de Bienestar Social	Página 19 de 35

TOTAL GENERAL DE SINTOMAS DE ESTRÉS



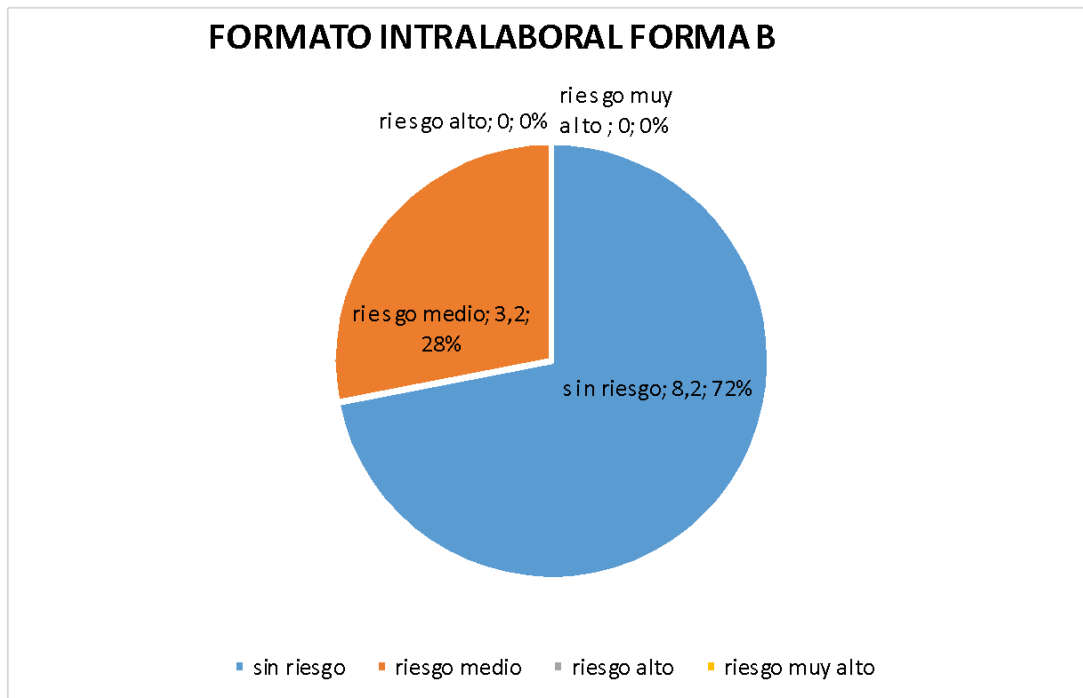
En la grafica se puede evidenciar en cuanto a los sintomas de estrés que el mayor porcentaje es 34% con un nivel de estrés muy bajo seguido del 24% que no nivel es bajo sin embargo un 14% manifiesta que niveles de estrés muy alto y un 20% alto lo que nos indica que el 34% del personal se encuentra con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

FORMA INTRALABORAL FORMA A



 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 35

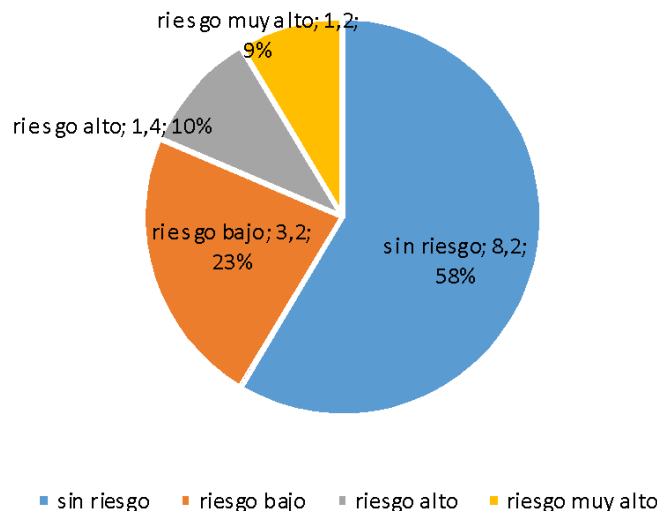
En la gráfica se puede evidenciar que solo el 17% del personal de la empresa tienen riesgo alto de riesgo psicosocial en sus aspectos intralaborales un 29% presenta riesgo medio Con el resultado de este cuestionario podemos brindar vigilancia epidemiología y psicosocial a los empleados.



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 21 de 35

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 realizaran 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 2022

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 2022, compuesta por 82 preguntas. 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 2023, a continuación, los resultados obtenidos:



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA
Y COMERCIAL

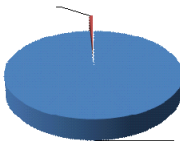
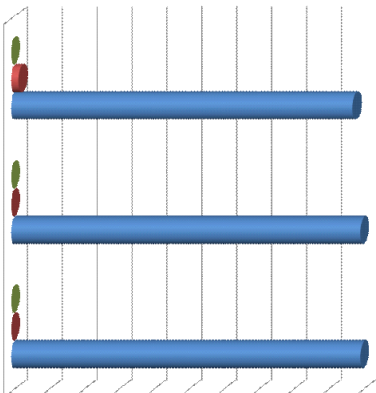
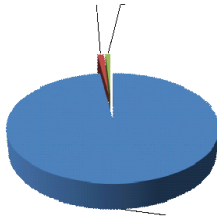
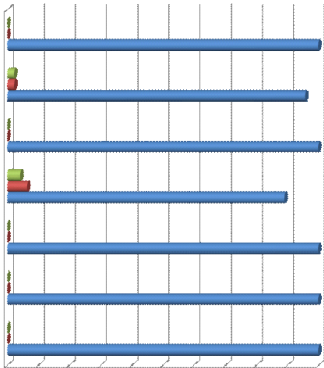
Gestión de Talento Humano
Plan de Bienestar Social

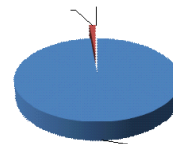
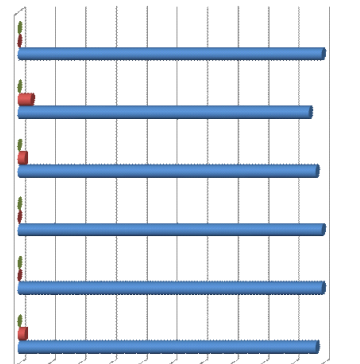
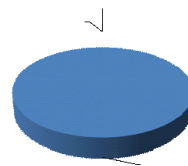
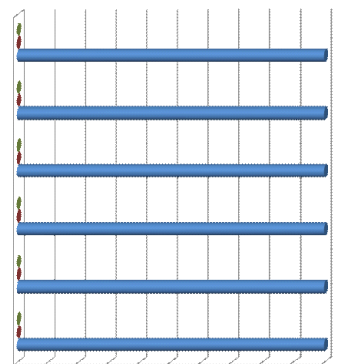
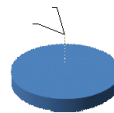
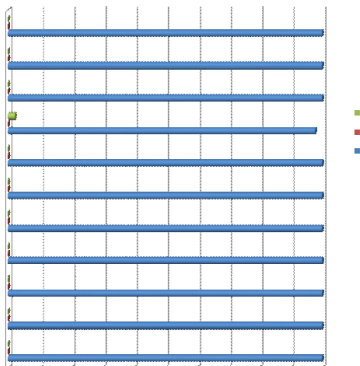
Código: GTH-PL-04

Versión: 01

Fecha: 30/01/2023

Página 22 de 35







SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA
Y COMERCIAL

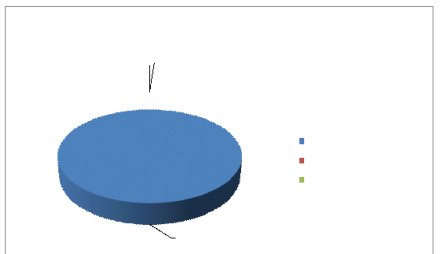
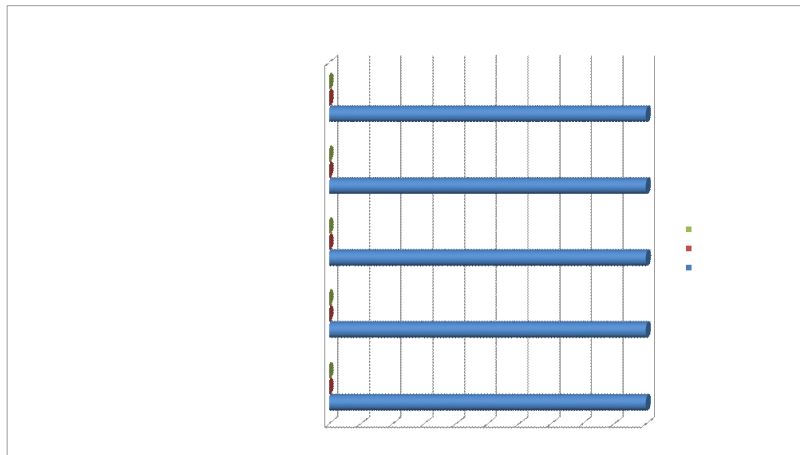
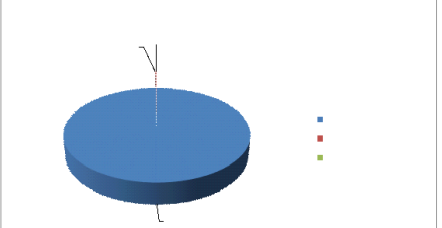
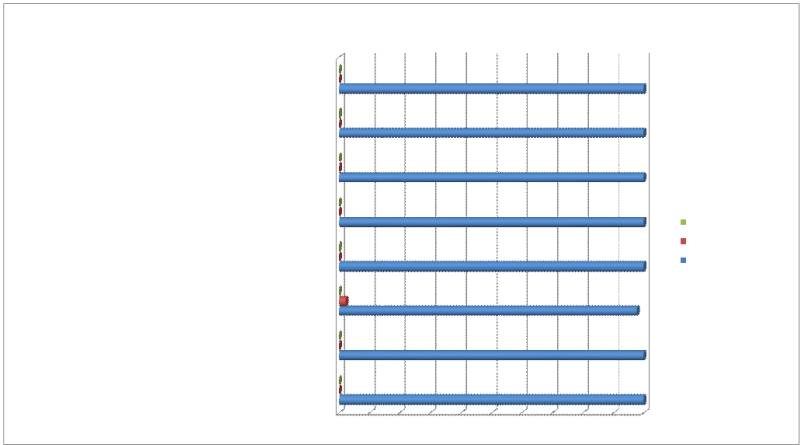
Gestión de Talento Humano
Plan de Bienestar Social

Código: GTH-PL-04

Versión: 01

Fecha: 30/01/2023

Página 24 de 35





SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA
Y COMERCIAL

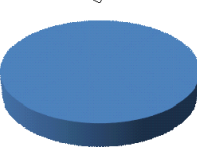
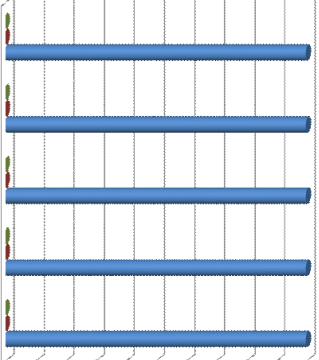
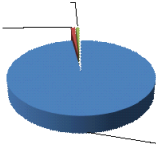
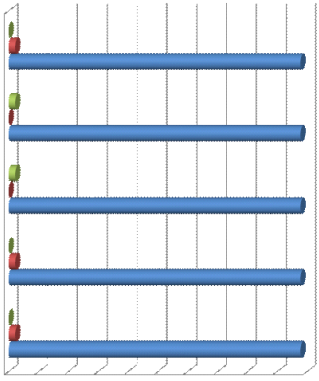
Gestión de Talento Humano
Plan de Bienestar Social

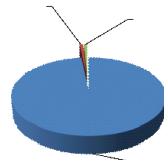
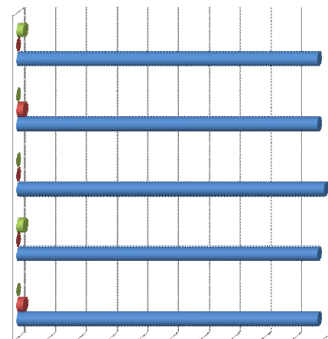
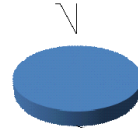
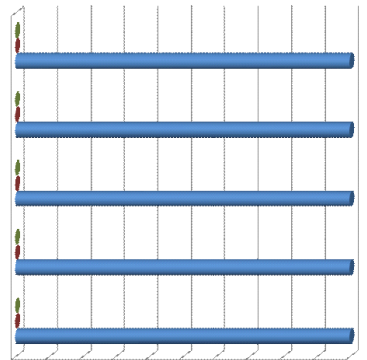
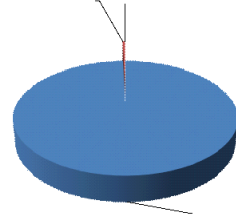
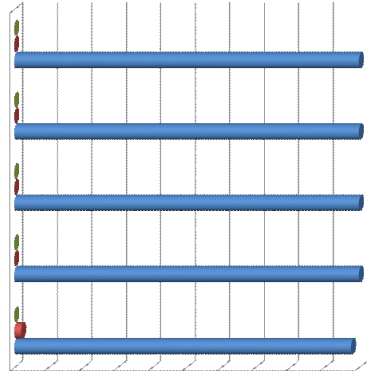
Código: GTH-PL-04

Versión: 01

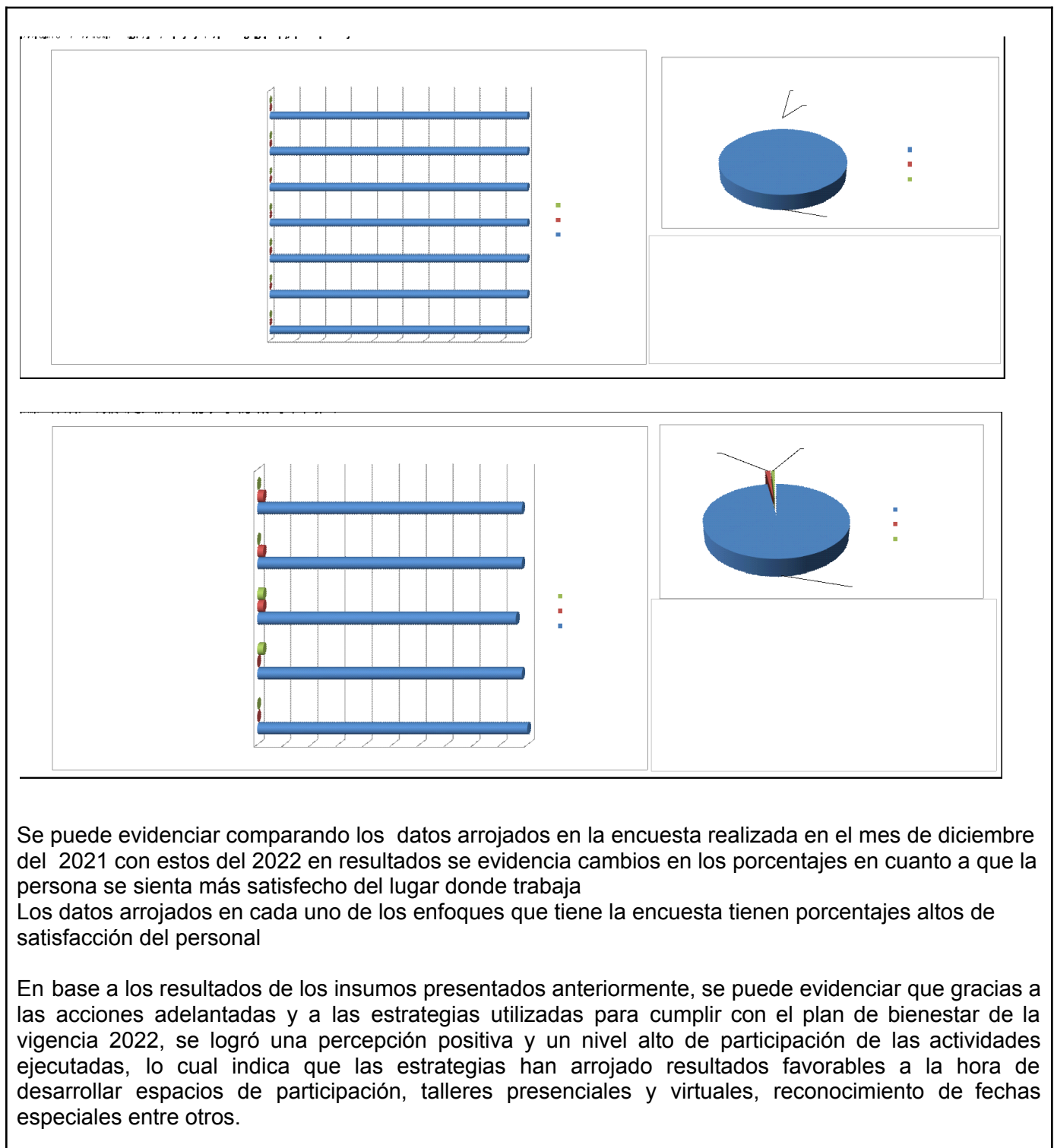
Fecha: 30/01/2023

Página 25 de 35





 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 35



	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 35

Gracias al mayor alcance que se dio en la vigencia 2022 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

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 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: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022”.

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 la nueva forma de adaptación laboral, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

- ❖ Eje 2. Salud Mental.

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el 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, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

- ❖ Eje 3. Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

 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 35

❖ Eje 4. Alianzas Interinstitucionales

Es de gran importancia establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se deberá hacer una buena coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías y Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

❖ Eje 5. Transformación Digital – Transversal.

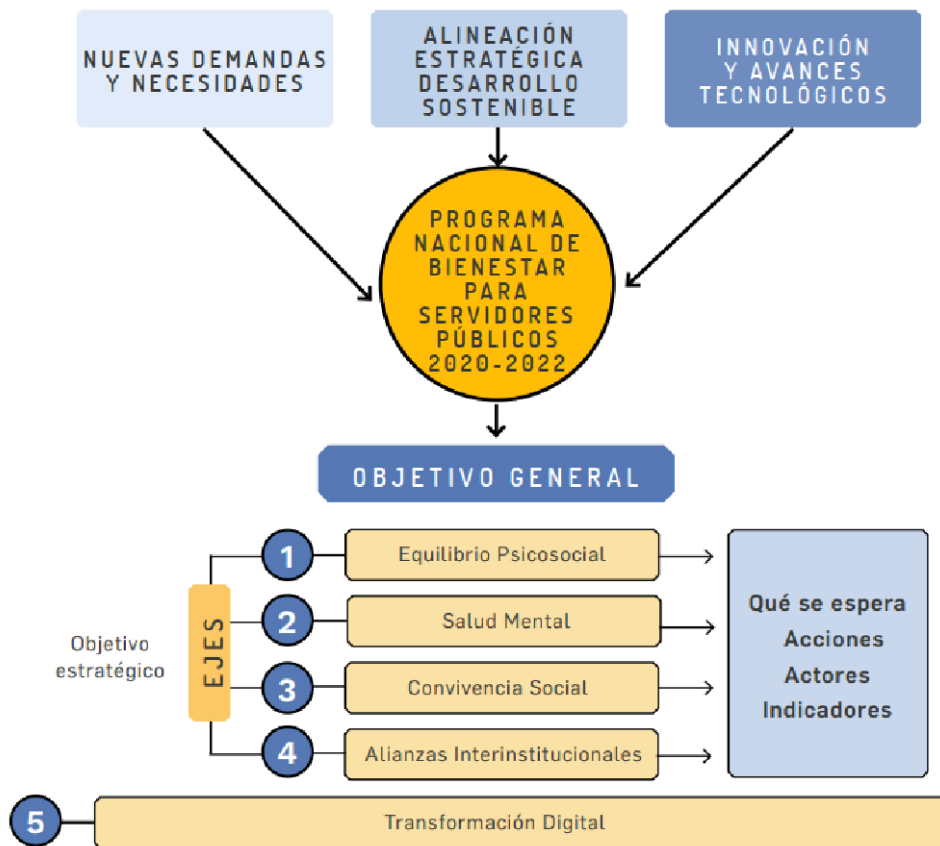
Teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar. Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas, se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos.

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

 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 35

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se busca fortalecer los ejes centrales que se trabajaron y se venían adoptando en la vigencia anterior 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 2023. Los indicadores que permitirán la medición del

 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 31 de 35

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

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 entregarle 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 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 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.

 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 32 de 35

El código de integridad y buen gobierno de la EIS CUCUTA 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 CUCUTA y que caracterizan el trabajo de la entidad (Vocación de Servicio, Trabajo en Equipo y Transparencia)

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 integra, 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 2023*”:

- **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 CUCUTA 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 resalten y se promuevan los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno y los comportamientos positivos relacionados a cada valor.
- **Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023:** En el mes de diciembre 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 programará a los nuevos servidores públicos de la entidad en este curso promovido por el DAFP y se hará seguimiento a quienes no lo hayan hecho en la vigencia anterior.

CLIMA LABORAL

La Subproceso de Talento Humano de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cucuta EIS CUCUTA SA ESP, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el

	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 35

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 2022 se realizó la aplicación de la Encuesta de Medición de Clima Laboral, se deberá realizar en el año 2024 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 esta, 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 2023*”, el cual hace parte de la ejecución del plan de intervención de los resultados de la aplicación de la encuesta de clima laboral.

- Videos tipo capsulas con recomendaciones para mejorar la comunicación organizacional, enfocada en la importancia en recibir retroalimentación en el trabajo realizado.
- Taller (Híbrido) presencial y virtual enfocado en fortalecer la comunicación organizacional dentro del grupo de trabajo.
- Taller (Híbrido) presencial y virtual en desarrollo personal, autonomía del trabajo e integración al proyecto de vida.
- Taller tipo Coaching (híbrido) presencial y virtual para el grupo de jefes y líderes enfocado en el liderazgo.

Las actividades se describen en el cronograma de actividades

INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	META	FRECUENCIA	RESPONSABLE
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 GTH-FO-32 Formato Encuesta de Necesidad Bienestar Social				Batería de riesgo psicosocial Encuesta de clima organizacional

 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 35

GTH-FO-07 Formato Encuesta Clima Organizacional Plan estratégico de talento humano		
RECURSOS		
Recursos destinados del presupuesto general de la empresa 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

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	APROBÓ		DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
		NOMBRE	CARGO	
1	30/01/2023	Francy Calderón Bonilla	Jefe Administrativo, Financiero y comercial	Versión original

	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 35