



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

16 Enero de 2023



CON  
**EXPERIENCIA  
AVANZAMOS**



Carrera 11 No 10 – 55 Esquina Villagorgona (Candelria Valle) – Teléfono: (+57 2 ) 260 0979 – Celular: 3187173259  
www.emcandelaria.gov.co – E-mail: [contactenos@emcandelaria.gov.co](mailto:contactenos@emcandelaria.gov.co) – [gerencia@emcandelaria.gov.co](mailto:gerencia@emcandelaria.gov.co)

## **INTRODUCCIÓN**

El Decreto de Ley 1567 de 1998, en los artículos del 19 y 20, establece la creación de los programas de Bienestar Social, en estos se menciona la obligación que tienen las entidades públicas en el cumplimiento del plan de bienestar social para todos los servidores y su familia. De esta manera los artículos señalan:

**ARTÍCULO 19. *Programas Anuales.*** Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social

**ARTÍCULO 20. *Bienestar Social.*** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

**PARÁGRAFO.** Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. (Decreto – Ley 1567 de 1998)

El plan de bienestar social deberá organizarse a partir de la decisión de los servidores públicos en cuanto a las actividades que se proyecten de manera obligatoria para las entidades del sector público, el Talento Humano de EMCANDELARIA S.A.S es responsable de la ejecución del Plan de Bienestar Social. Para identificar las actividades para la presente vigencia se aplicó una encuesta como diagnóstico para identificar las necesidades, expectativas e intereses de los servidores públicos y sus familias. Los resultados obtenidos permitieron la creación del siguiente Plan de Bienestar.

Este documento contiene el resultado de las encuestas realizadas, las sugerencias de los servidores públicos, los beneficiarios, las áreas de intervención donde se velará por la calidad, protección y vida laboral del empleado, por último, encontrará el cronograma y el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social.

## **MARCO NORMATIVO**

Dentro del marco normativo legal aplicable que está asociada al Plan de Bienestar Social se encuentran contenido los siguientes:

Decreto 1567 de 1998 - Artículos del 13 al 38. ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de Bienestar Social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas

ARTÍCULO 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

ARTÍCULO 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas

naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

**ARTÍCULO 24. Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

**Ley 734 del 2000** - Artículos 33 numerales 3 y 6 Ley 909 del 2004

**Decreto 1083 del 2015** - Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17

**Decreto 1227 del 2005** Capitulo II, artículo 69 al 85 Artículo

### **ALCANCE**

Inicia con la localización de las necesidades de los servidores públicos para realizar la posible proyección de actividades de promoción, prevención y calidad de vida, el cual potencie a nivel personal y laboral el sentido de pertenencia e identidad de los colaboradores en la empresa.

### **OBJETIVO**

Identificar a través de algunos instrumentos las necesidades para priorizar las actividades donde se involucre a los servidores públicos y su grupo familiar acorde con el Plan de Bienestar Social.

#### **Objetivos específicos**

- Analizar las respuestas obtenidas y priorizar las actividades para su proyección.
- Cumplir de carácter obligatorio el cronograma de actividades proyectadas
- Velar porque el servidor público y su grupo familiar participen de las actividades proyectadas en el Plan de Bienestar Social.
- Cumplir a cabalidad las actividades, para que el colaborador aumente la productividad y obtenga mejores resultados en el puesto de trabajo

## **METODOLOGÍA**

Fundamentados en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Se trabajará en el enaltecimiento del servidor público, a través del compromiso, acompañamiento y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Talento Humano busca ofrecer a la entidad, las herramientas para garantizar de manera adecuada el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño y competencias de los colaboradores. Por tal motivo es necesario ejecutar las etapas que se mencionan a continuación:

### **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

El Talento Humano diseñó encuestas para encontrar la individualización de las necesidades para el Plan de Bienestar Social, estas estaban dirigidas a todos los colaboradores de la empresa con el fin de identificar las necesidades, para ejecutar una buena proyección de las actividades a realizar. Este ejercicio tenía por objeto identificar y conocer la percepción de los colaboradores frente al plan anual de Bienestar Social.

### **DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

Con el fin de identificar las necesidades del Plan de Bienestar Social se colocaron de manera virtual las encuestas para agilizar y facilitar la participación de todos los servidores públicos en este diagnóstico, que fue parte fundamental para la formulación del Plan de Bienestar Social. Estos servidores tenían la función principal de diligenciar y enviar las respuestas para poder contribuir en el fortalecimiento de las actividades, que estarán incluidas en su plan de Bienestar Social.

#### **Los resultados obtenidos se evidencian a continuación:**

La encuesta se realizó por medio del formulario de manera virtual, en total se respondieron 7 encuestas de 23 empleados de la entidad, lo que representa un porcentaje del 30%



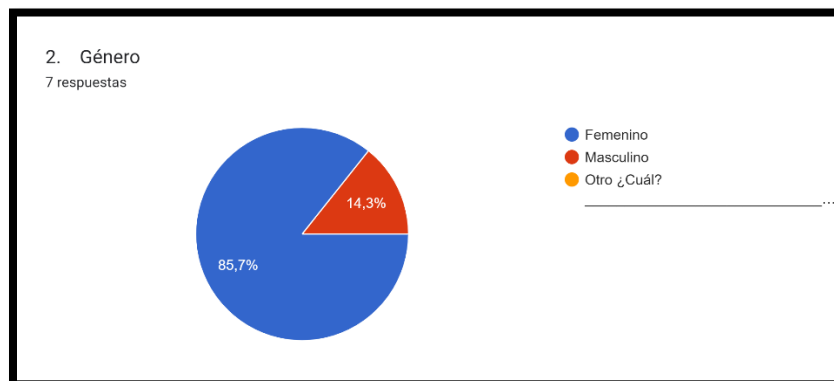
Al iniciar el diligenciamiento del formulario se realizaron preguntas de datos básicos que permitieron identificar los colaboradores que participaron en la encuesta, la primera pregunta estaba direccionada hacia el manejo de datos de los servidores que participaron en la encuesta, el 100% de los participantes autorizaron con un **SI** la participación.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 (ley de protección de datos personales) y en el capítulo 25 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1074 de 2015, le informamos que los datos solicitados para el diligenciamiento del formulario tienen como finalidad llevar control del conocimiento adquirido por los asistentes al evento, garantizando su confidencialidad, privacidad, seguridad y circulación restringida. ¿Autoriza la recolección y tratamiento de sus datos personales?

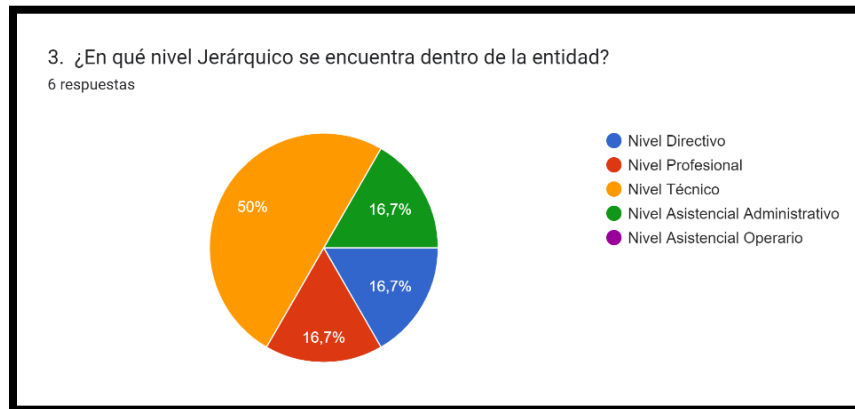
De las 7 respuestas recibidas se pudo evidenciar que el 99% fueron mujeres y el 1% eran hombres.



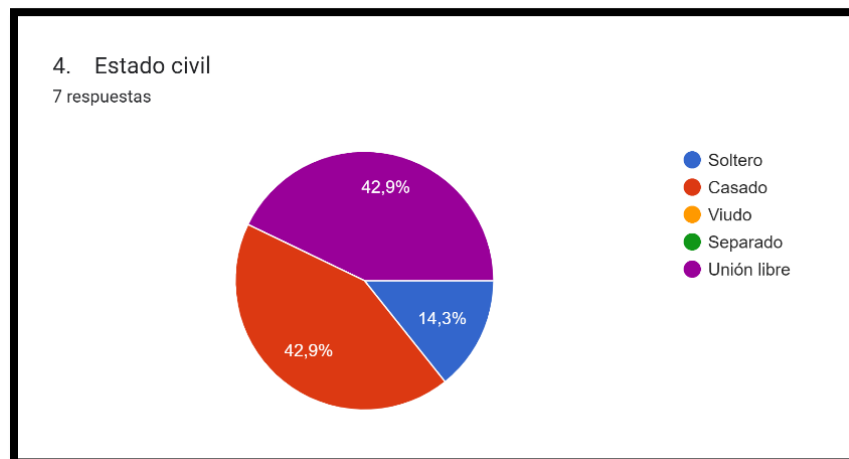
El sexo de los colaboradores encuestados corresponde a 85,7% Mujeres y el 14,3% Hombres sin discriminación alguna.



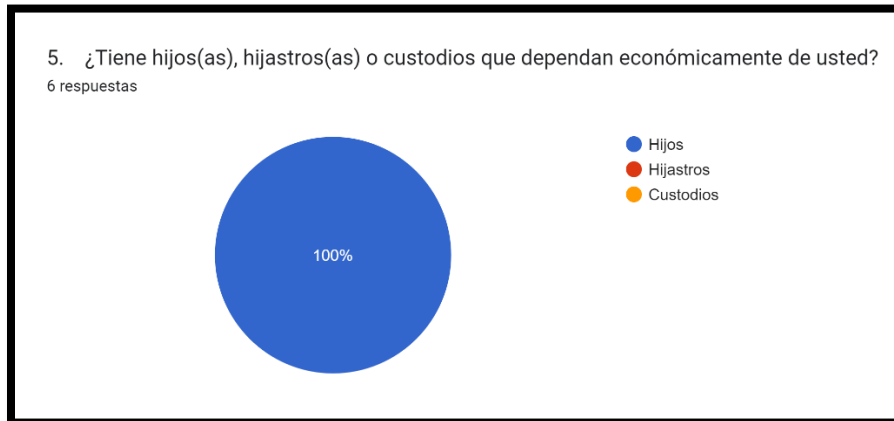
El nivel jerárquico en el que se encuentran los servidores en la entidad se representa así: el 16,7% está conformado en nivel directivo, el 16,7% está conformado en nivel profesional, el 50% está conformado en nivel técnico, el 16,7 en nivel asistencial administrativo.



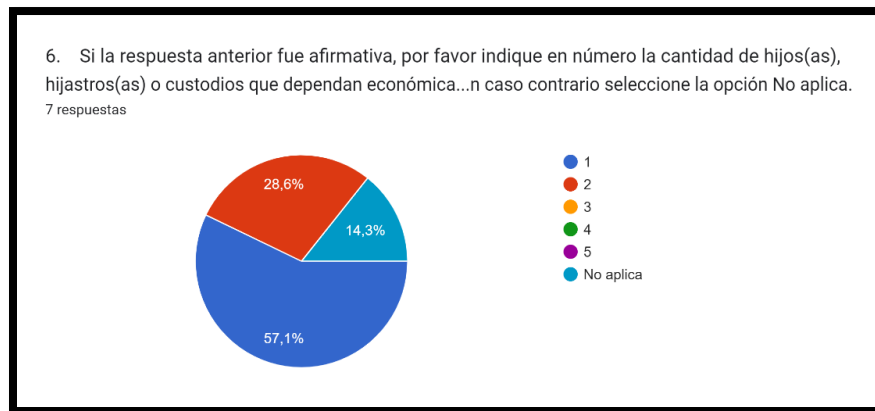
El estado civil en el que se encuentran los servidores en la entidad se representa así: el 14,3% de los servidores se encuentran en estado civil soltero, el 42,9% casado y el 42,9% en union libre.



El 100% de los servidores encuestados tienen hijos

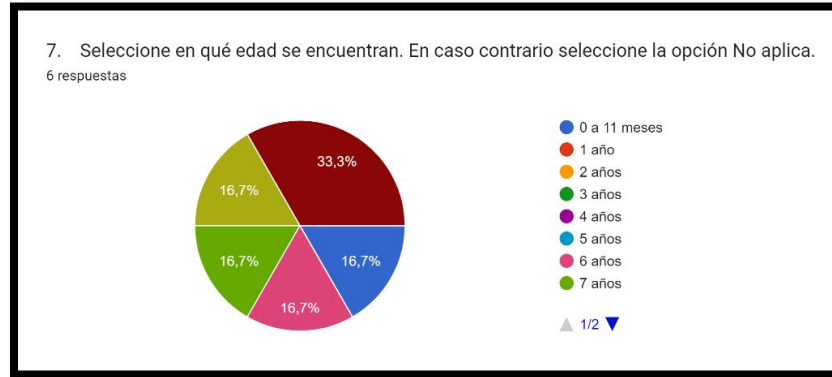


El 57,1% de los servidores indicaron un (1) hijo depende económicamente de ellos, el 28,6% indicaron que dos (2) hijos dependen económicamente de ellos y el 14,3% indicaron que no aplica, debido a que sus hijos ya cumplieron la mayoría de edad.

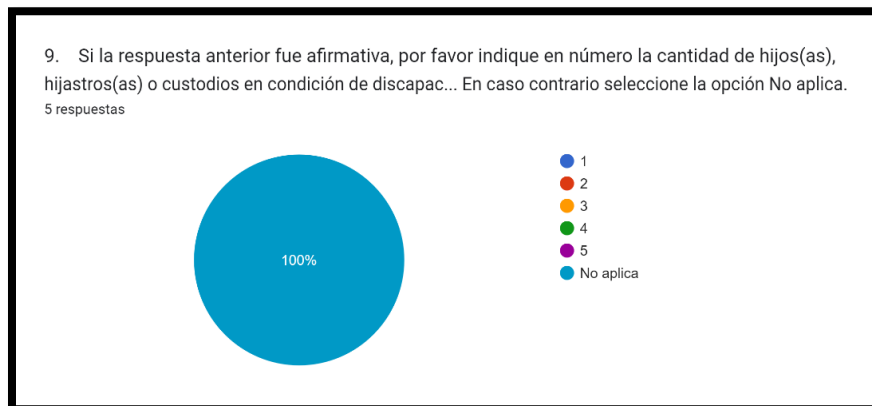


El rango de edad en el que se encuentran los hijos de los colaboradores está representado de la siguiente manera: el 16,7% se encuentra en edad entre los 0 y 11 meses, el 16,7 % se encuentra en edad de 6 años, el 16,7% se encuentra en edad de 7 años, el 16,7% se encuentra en edad de 12 años y el 33,3% no aplica.

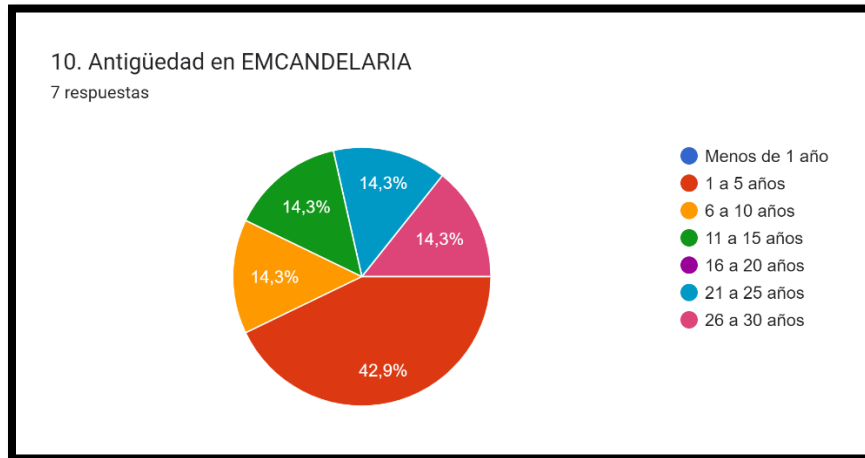




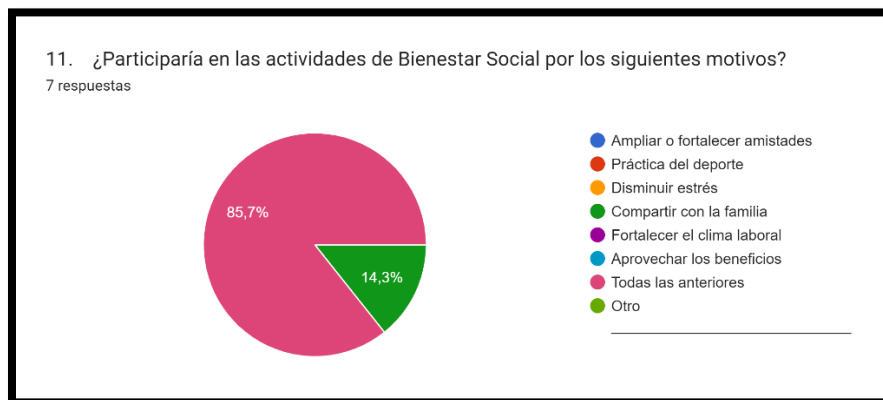
El 100% de los colaboradores indicaron que no cuentan con hijos o hijastros en condición de discapacidad.



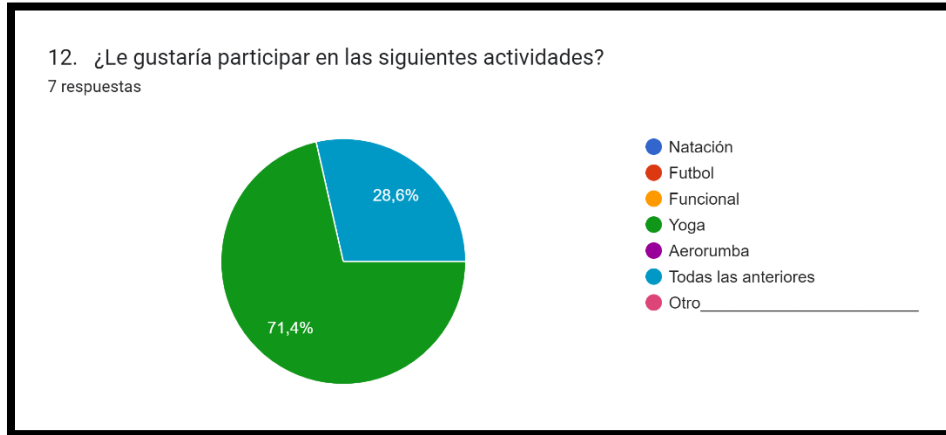
La antigüedad de los colaboradores en EMCANDELARIA SAS ESP, se representa de la siguiente manera: el 42,9% de los colaboradores llevan de 1 a 5 años vinculados, el 14,3% llevan de 6 a 10 años vinculados, el 14,3% llevan de 11 a 15 años vinculados, el 14,3% llevan de 16 a 20 años vinculados, el 14,3% llevan de 21 a 25 años vinculados, y el 14,3% llevan de 26 a 30 años vinculados en la entidad.



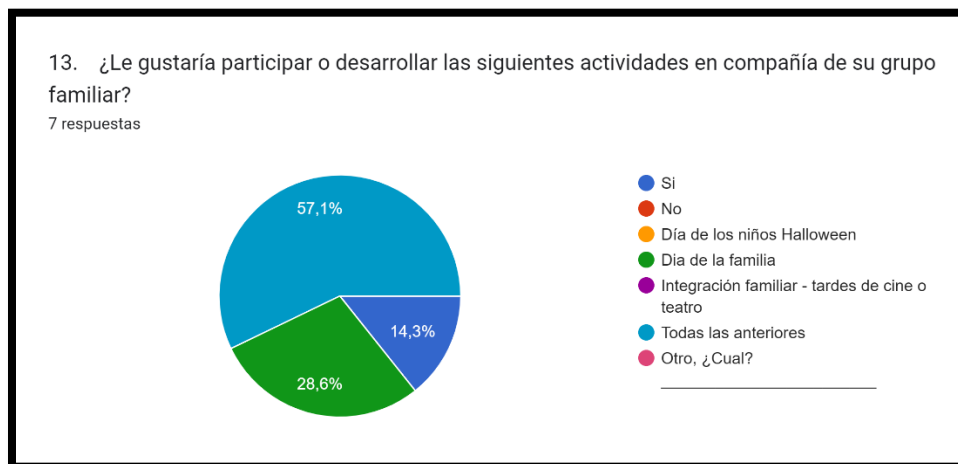
El 85,7% de los colaboradores respondieron que participarían en las actividades de bienestar social para ampliar o fortalecer amistades, practicar deporte, disminuir estrés, compartir en familia, fortalecer el clima laboral, aprovechar los beneficios que brinda la entidad y el 14,3% respondieron que participarían de las actividades para compartir con la familia.



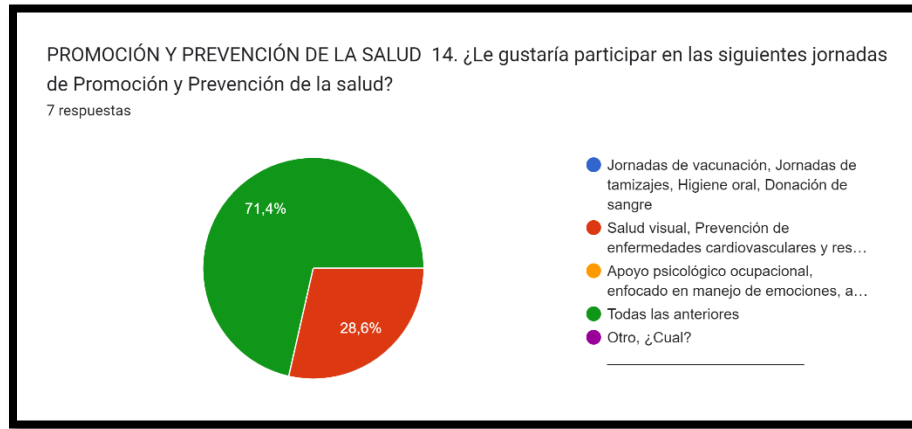
El 71,4% de los colaboradores respondieron que les gustaría participar en clase de yoga y el 28,6% en clase de natación, fútbol, funcional, yoga y aerorumba.



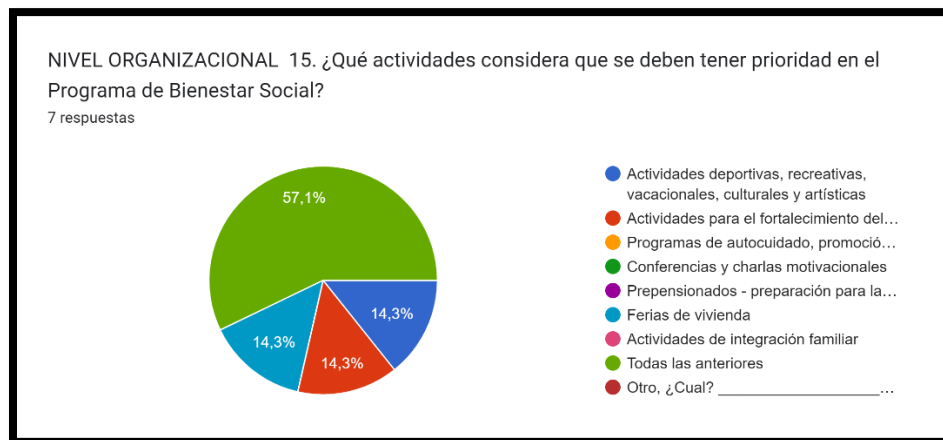
Los colaboradores respondieron que les gustaría compartir actividades en compañía de su grupo familiar de la siguiente manera: el 57,1% indicaron que todas las anteriores, el 28,6% el día de la familia y el 14,3% que si les gustaría compartir con su grupo familiar las actividades que realiza la entidad.



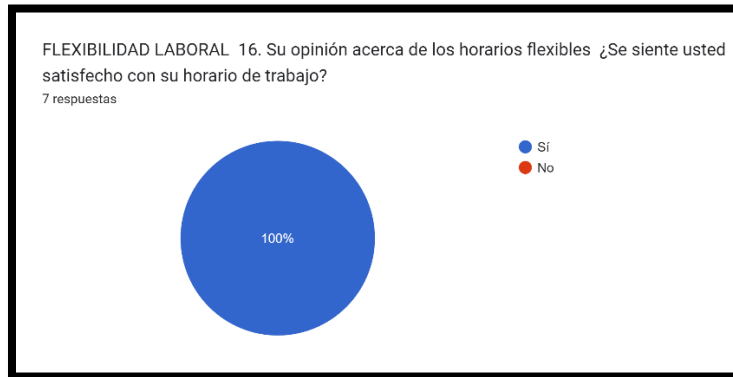
El 71,4% de los colaboradores respondieron que les gustaría participar en las jornadas de promoción y prevención de la salud relacionadas con jornadas de vacunación, jornada de tamizajes, higiene oral, donación de sangre, salud visual, prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, apoyo psicológico ocupacional enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad y el 28,6% salud visual, prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias.



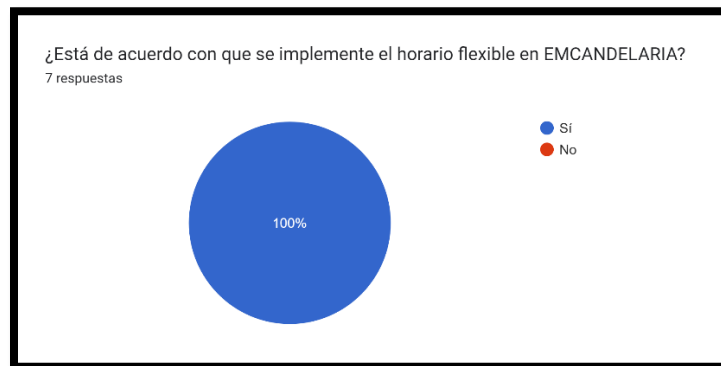
El 57,1% de los colaboradores indicaron que les gustaría participar en todas las actividades programadas en el plan de bienestar social, el 14,3% indicaron que les gustaría participar en actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, el 14,3% indicaron que les gustaría participar en actividades para el fortalecimiento del ser, clima laboral y cultura organizacional y el 14,3% indicaron que les gustaría participar en ferias de vivienda.



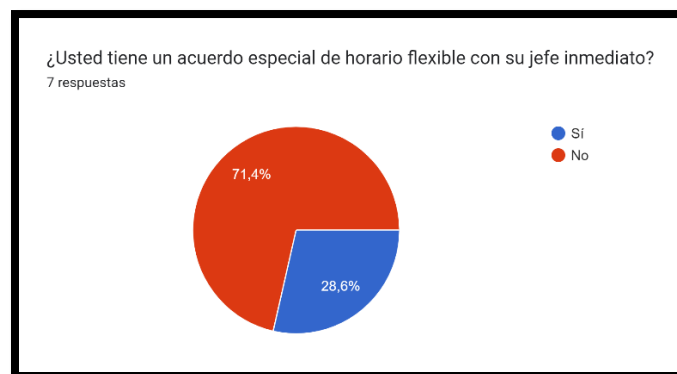
El 100% de los colaboradores indicaron que se sienten satisfechos con el horario de trabajo establecido.



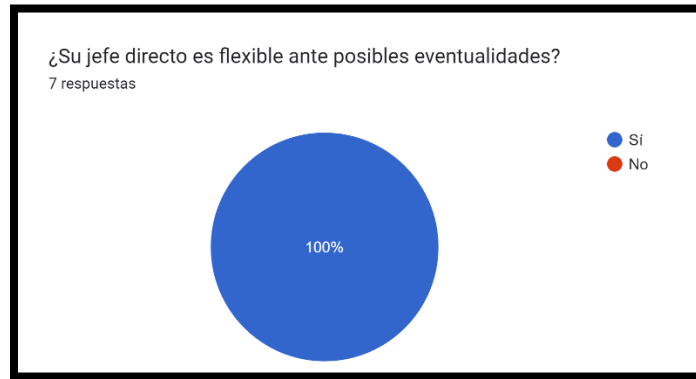
El 100% de los colaboradores indicaron que están de acuerdo con la implementación del horario flexible



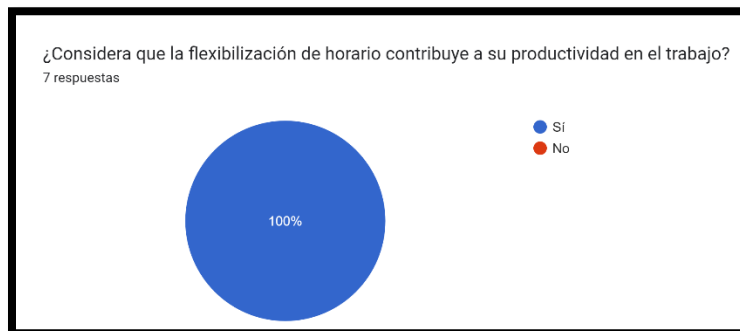
El 71,4% de los colaboradores indicaron que no tienen un acuerdo especial de horario flexible con el jefe inmediato y el 28,6% indicaron que si.



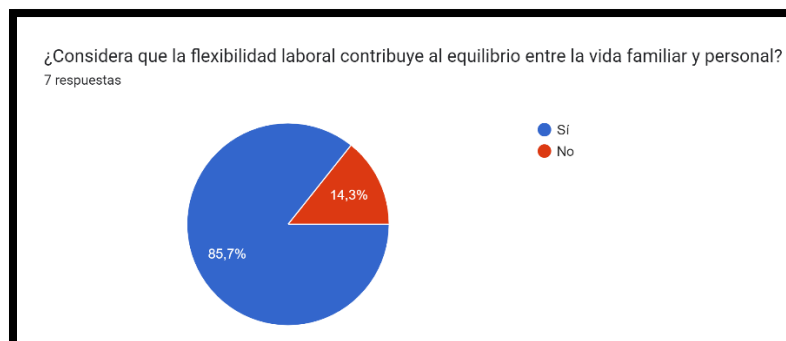
El 100% de los colaboradores indicaron que el jefe inmediato es flexible ante posibles eventualidades.



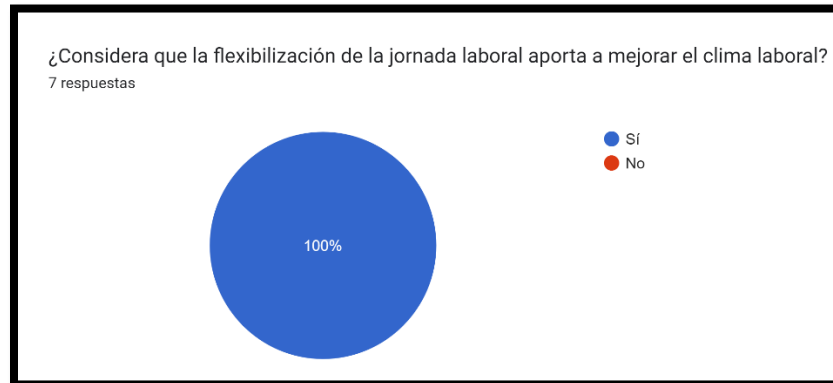
El 100% de los colaboradores consideran que el horario flexible contribuye a su productividad en el trabajo.



El 85,7% de los colaboradores indicaron que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal y el 14,3% indicaron que no.



El 100% de los colaboradores indican que la flexibilización de la jornada laboral aporta a mejorar el clima laboral



### **Estructura del Plan de Bienestar Social**

Como primera medida es importante destacar que en esta participaron todos los servidores públicos de la entidad, personal de carrera administrativa y de libre nombramiento. En este proceso se solicitó al personal que expresaran las sugerencias frente al funcionamiento del Plan de Bienestar Social, al final del ejercicio se obtuvo las siguientes:

- Tener en cuenta el cumpleaños de cada empleado y obsequiarle medio día libre mediante resolución
- Aumento salarial
- Flexibilidad en horario para tener tiempo con la familia
- Que las actividades se cumplan a cabalidad.
- Una actividad conmemorativa por año a los servidores públicos.
- Permitir estabilidad laboral y poder ascender por méritos y conocimientos.

### **Relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión**

En la elaboración de la política del Talento Humano se manifiesta el logro de los propósitos planteados en el MIPG. Para ello; es necesario tener en cuenta la gestión, sus lineamientos, decisiones, métodos y evaluación, que permiten orientar el trabajo de los servidores públicos de la entidad y el aporte para el aumento de la calidad de vida, estas tienen que estar estructuradas con las estrategias que se deben adoptar para el logro de las metas planteadas.

Las categorías y actividades planteadas en Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se desprenderán a través de un cronograma de actividades. El primer mecanismo se desarrollará con la implementación y apropiación del Código de Integridad, y el segundo a través de los planes de GETH. En los planes de gestión estratégica del Talento Humano se planteó para el desarrollo humano el plan de bienestar social.

El Plan de Bienestar Social de EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P, ayudará al mejoramiento continuo de las condiciones laborales y el desarrollo de actividades para la protección y prevención de servicios sociales del servidor público y su núcleo familiar.

### Componentes del Programa de Bienestar Social

#### Calidad de vida laboral



- Clima organizacional
- Preparación pre pensionados
- Convivencia laboral
- Fortalecimiento del trabajo en equipo

#### Protección y Prevención Servicios Sociales



- Recreación, cultura y deporte
- Seguridad y salud en el trabajo
- Promoción y Prevención de la Salud
- Capacitación para el desarrollo

**Calidad de Vida Laboral:** en este componente se reflejará la existencia de un ambiente y condiciones laborales adecuadas para el bienestar y desarrollo del colaborador, el objetivo es motivar al servidor público en el aumento de la productividad, fomentar las relaciones interpersonales entre los servidores, mejorar el ambiente de trabajo, la resolución de conflictos y las condiciones de la vida laboral frente a la vanguardia organizacional.

**Clima Organizacional:** busca diagnosticar, medir y desarrollar el ambiente del trabajo diario y cotidiano del equipo humano, además de revisar el comportamiento al interior de la entidad, es fundamental para la identificación de la satisfacción de los servidores, el desempeño de su productividad y el cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización. La medición del clima permite establecer estrategias de seguimiento para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

**Preparación Pre Pensionados:** la importancia de este subcomponente es acompañar al servidor público a un cambio en el estilo de vida, su adaptación al mismo, ocupación del



tiempo libre, promoción y prevención de la salud. Según lo establecido en el decreto-ley 1227 de 2.005, es necesario preparar a los servidores públicos que están próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

**Convivencia Laboral:** Se desarrollarán actividades que consolidarán la convivencia y el sentido de pertenencia por la entidad; a través del código de integridad se quiere rescatar los valores y principios a nivel individual y colectivo, la situación en la que se enfocará este subcomponente es el conocimiento de las diversas formas de pensar, sentir y actuar de los servidores, en este sentido es una buena oportunidad para el intercambio de nuevos y mejores niveles de participación, para lograr la integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios de la entidad.

**Fortalecimiento del Trabajo en Equipo:** el propósito es contribuir al mejoramiento de las relaciones entre los servidores públicos, desarrollando actividades que permitan fortalecer el trabajo en equipo en las diferentes áreas o procesos de la entidad.

**Protección y Prevención Servicios Sociales:** aquí se fomentará y estructuran los programas de promoción y prevención de los servidores, los cuales atienden las necesidades identificadas del servidor y sus familias, todo encaminado al mejoramiento de los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura, educación, SST, PYP y el PIC.

**Recreación, Cultura y Deporte:** en este subcomponente se fomentará el mejoramiento de la calidad de vida, el auto cuidado y aprovechamiento del tiempo libre. También se trabajará en la integración, respeto, tolerancia, esparcimiento y participación, todo para aumentar las condiciones físicas y mentales de los servidores.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** con el apoyo de la jefe de seguridad y salud en el trabajo se dispondrá de todas las actividades necesarias para minimizar y prevenir afectaciones en la calidad de vida de los servidores públicos. Este sistema velará por contar con la participación y contacto con diferentes entidades, según los servicios en los que se encuentren inscritos los colaboradores ejemplo: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales y Administradoras de Fondos Pensionales.

**Promoción y Prevención de la Salud:** estas actividades estarán enfocadas a la generación de espacios de esparcimiento que mejoren la calidad de vida, la salud física y mental de los servidores públicos, a través de estrategias de relajación y controles de salud.

**Capacitación para el desarrollo:** el objetivo principal en este subcomponente es potencializar las aptitudes, conocimientos, talentos y habilidades que tienen los servidores públicos para su libre desarrollo, esta estrategia se complementa con el PIC.

### Aprobación

Una vez estructurado el Plan de Bienestar Social, se adoptará por medio Resolución y será divulgado en toda la entidad a través de correo electrónico y socialización presencial. También contará con Acta de reunión firmada por el personal que asistió y aprobó el Plan.

### Seguimiento y Evaluación

La evaluación del cumplimiento del Plan de Bienestar Social es aquella que permite el seguimiento, ejecución y continuidad, de tal forma que se garantice el cumplimiento de las acciones planteadas y/o propuestas, para ello se realizará en la entidad el seguimiento por medio del cuadro de mando de indicadores por procesos.

### Cronograma de actividades

Cronograma de actividades												
Nombre de la actividad	semestre 1 /2023											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Conmemoración cumpleaños de los servidores 2023	x	x	x	x	x	x						
Conmemoración del día del hombre y la mujer			x									
Jornada de inducción 2023				x								
Conmemoración día de la secretaria				x								
Conmemoración día de la madre Conmemoración día del padre					X							
Aniversario cumpleaños de la empresa						x						

