EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE CANDELARIA S.A.S.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Versión 01

Vigencia 2025

Carrera 11 No 10 – 55 Esquina
Villagorgona (Candelaria)
Teléfono: (+57 2) 260 1403
www.emcandelaria.gov.co
contactenos@emcandelaria.gov.co
Valle del Cauca - Colombia

Alcaldía de Candelaria
Valle del Cauca, Colombia

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3

2. POLÍTICA [SI APLICA AL PLAN] ..... ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL PLAN 5

3.1. VISIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN 6
3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN 7

4. ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL 8

5. ASPECTOS CRÍTICOS Y EJES ARTICULADORES 9

6. FORMULACIÓN DE PROYECTOS 11

6.1. PROYECTO 1: 11

1. 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 oficiales 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 E.S.P, 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.

2. 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.

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL PLAN

El Plan Anual de Bienestar Social se formula por medio del resultado aplicado en las encuestas realizadas a los colaboradores, 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 (1) 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:

El área de 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.

3.1. VISIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN

La visión estratégica del plan de bienestar social se enfoca en crear un entorno laboral y social más equitativo, inclusivo y solidario, promoviendo el desarrollo integral de las personas y comunidades. Esto implica asegurar el acceso a servicios básicos como salud, educación, vivienda y empleo, mientras se fomenta la participación activa de la sociedad en la construcción de un entorno de bienestar compartido.

Además de destacar la participación de todos los servidores públicos de la entidad, empleados oficiales, 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:

Mejorar la calidad de vida: Brindar oportunidades para el desarrollo personal y colectivo a través de políticas que mejoren las condiciones de vida y de trabajo de los grupos más vulnerables.

Fomentar la equidad: Reducir las brechas sociales y económicas, asegurando que todas las personas, independientemente de su origen o condición, tengan las mismas oportunidades para acceder a los servicios y recursos necesarios.

Estabilidad laboral a largo plazo: Asegurar que las políticas y programas de bienestar social no solo aborden las necesidades inmediatas, sino que también promuevan la sostenibilidad económica, social y ambiental a largo plazo.

Fortalecimiento de la cohesión social: Impulsar la integración de diferentes sectores sociales, culturas y generaciones, con el objetivo de construir una sociedad cohesionada y participativa

Enfoque centrado en la persona: Priorizar la dignidad, autonomía y bienestar de cada individuo, garantizando que las políticas públicas estén diseñadas para adaptarse a las necesidades particulares de las personas y comunidades.

Análisis de necesidades del Plan de Bienestar Social en EMCANDELARIA S.A.S E.S.P.

- Tener en cuenta el cumpleaños de cada empleado y conceder (½) medio día libre mediante formato debidamente diligenciado.
- Cada semestre conceder al empleado un (01) día compensatorio denominado día de la familia, donde el empleado disfrutaría de dos (02) días al año.
- Conceder al empleado (½) medio día libre por cumplimiento de antigüedad en la empresa.
- 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

3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

- Diseñar el Plan de Bienestar Social de acuerdo a las necesidades manifestadas por los colaboradores de la entidad.
- Analizar las respuestas obtenidas y priorizar las actividades para su proyección.
- Velar porque el servidor público y su grupo familiar participen de las actividades proyectadas en el Plan de Bienestar Social.

4. ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL

La situación actual de la entidad consiste en cumplir a cabalidad las actividades planteadas en el Plan de Bienestar Social, verificando y evaluando los factores internos y externos que afectan la entidad en el proceso de cumplir a cabalidad con las actividades requeridas, derivado del diagnóstico realizado a continuación se presenta el análisis DOFA:

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
• **Crecimiento del apoyo comunitario**: Potencial de involucrar a la comunidad en el proyecto. • **Iniciativas colaborativas**: Posibilidad de alianzas con otras organizaciones o sectores privados. • **Avances tecnológicos**: Utilización de plataformas digitales para mayor alcance y eficiencia en la implementación.	• **Crisis económicas**: Restricciones presupuestarias que pueden afectar el plan. • **Cambios políticos o sociales**: Cambios de políticas que afecten la continuidad o apoyo del proyecto. • **Resistencia a cambios**: Dificultad en modificar comportamientos o adaptaciones en la comunidad.
FORTALEZAS	**DEBILIDADES**
• **Recursos disponibles**: Contar con presupuesto o fondos destinados al bienestar social. • **Apoyo gubernamental o institucional**: Si hay respaldo de instituciones o gobiernos locales. • **Personal capacitado**: Profesionales o trabajadores con experiencia en el área social.	• **Limitaciones financieras**: Presupuesto reducido o falta de recursos suficientes. • **Falta de infraestructura**: Espacios o equipos insuficientes para llevar a cabo el plan. • **Baja participación**: Poca implicación de la comunidad o de los destinatarios del bienestar social.

5. ASPECTOS CRÍTICOS Y EJES ARTICULADORES

Los objetivos que se plantean en el Plan Anual de Vacantes 2025.

ASPECTOS CRITICOS Y EJES ARTICULADORES	OBJETIVOS
1.Diagnóstico adecuado **2Salud**	1.Es crucial realizar un diagnóstico preciso de las necesidades de la población. Esto implica analizar factores socioeconómicos, culturales y de salud para determinar las áreas que requieren intervención urgente. 2. El acceso universal a servicios de salud, la prevención de enfermedades y la promoción de la salud son fundamentales para garantizar el bienestar de la población.
1.Equidad e inclusión **2. Educación**	1. El plan debe garantizar la inclusión de todos los grupos sociales, particularmente aquellos en situaciones de vulnerabilidad, como poblaciones indígenas, personas con discapacidad, mujeres, niños y adultos mayores. 2. La educación es uno de los pilares para el desarrollo de cualquier sociedad. Un eje articulador debe ser mejorar el acceso y la calidad educativa para todos los niveles.
1.Participación social **2. Empleo y desarrollo económico:**	1. Fomentar la participación activa de la comunidad en el diseño y ejecución de las políticas. Esto asegura que las acciones respondan realmente a las necesidades y realidades locales. 2. Promover la generación de empleo digno y sostenible es clave para el bienestar social. Esto incluye el fomento a la capacitación y la mejora de las condiciones laborales.

1.Sostenibilidad **2.Vivienda y urbanismo**:	1.Un aspecto clave es garantizar que las iniciativas de bienestar social sean sostenibles a largo plazo, tanto desde el punto de vista económico como social y ambiental. 2. Garantizar el acceso a una vivienda adecuada es otro eje fundamental. También es necesario mejorar la infraestructura urbana y los servicios públicos.
1.Intersectorialidad **2. Protección social** **3.Cultura y recreación**	1.La integración de diferentes áreas de acción (salud, educación, vivienda, empleo, etc.) para abordar de manera integral las necesidades de la población. 2. A través de sistemas de seguridad social, ayudas económicas, y políticas de protección para los más vulnerables, se busca disminuir la pobreza y la desigualdad. 3. El acceso a la cultura, el arte y actividades recreativas son importantes para el desarrollo integral de las personas y la cohesión social.
1.Monitoreo y evaluación **2. Sostenibilidad ambiental**	1.Es importante establecer sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas para asegurar que los recursos se están utilizando de manera eficiente y que se están alcanzando los objetivos establecidos. 2. Integrar prácticas que fomenten la protección del medio ambiente, como el uso responsable de los recursos naturales y la adaptación al cambio climático, es esencial para el bienestar a largo plazo.

6. FORMULACIÓN DE PROYECTOS

Basados en la encuesta aplicada, se procede a plantear los planes o proyectos a ejecutar durante la vigencia 2025:

6.1. PROYECTO 1:

ACTIVIDADES 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 48 encuestas de 49 empleados de la entidad, lo que representa un porcentaje del 99%.

El 80 % de los colaboradores indicaron que se sienten satisfechos con las actividades del Plan de bienestar Social, el 15 % de los colaboradores indicaron que se sienten satisfechos, pero hay sugerencias para mejorar, el 5% de los colaboradores que no se sienten para nada satisfechos y que hay que plantear nuevas propuestas.

El 90% de los colaboradores indicaron que les ha resultado muy útil el cambio de horario de trabajo (implementación del horario flexible), el 10% de los colaboradores indicaron que les ha resultado útil el nuevo horario de trabajo, el 0 % de los colaboradores indicaron que no les ha resultado tan útil el nuevo horario de trabajo.

El 99 % de los colaboradores indicaron que tienen conocimiento a cerca de los dos días de permiso que tienen al año, llamado como día de la familia y que se puede solicitar uno por semestre, el 1% de los colaboradores indicaron que no tenían el conocimiento y uso de estos días.

El 57,6 % de los colaboradores dedican que les ha parecido excelente las actividades de bienestar para aprender y promover el trabajo en equipo, El 3,8 % de los colaboradores dedican que han aprendido del autocuidado, El 7,6 % de los colaboradores indican que le se deben socializar con tiempo para programarse y el 31% de los colaboradores indicaron que les permite relacionarse más con los

compañeros, promover la convivencia, el compromiso, la integración y mejorar el clima laboral.
El 53% de los colaboradores respondieron que la organización es muy buena, el 11,4% indicaron que es excelente la organización, el 36,6% indicaron que se debe socializar con más tiempo.

El 11,5% de los colaboradores indicaron que les gustaría incluir clases de crossfit, el 11,5 % de los colaboradores indicaron que les gustaría incluir un paseo al año, el 7,6 % de los colaboradores indicaron que les gustaría incluir actividades deportivas fuera de la empresa, el 3,8 de los colaboradores indicaron que les gustaría incluir actividades ecológicas, el 3,8 de los colaboradores indicaron que les gustaría incluir actividades de baile, el 11,5% de los colaboradores indicaron que les gustaría incluir actividades de yoga y el 50,3% de los colaboradores indicaron que les gustaría incluir actividades deportivas y culturales.

el 50% de los colaboradores indicaron que les gustaría participar en actividades de yoga, el 20 % de los colaboradores indicaron que les gustaría participar en actividades de crossfit, el 10% de los colaboradores indicaron que les gustaría participar en actividades de sapo, el 20% de los colaboradores indicaron que les gustaría participar en actividades de futbol.

El 50% de los colaboradores indicaron que les gustaría que todos los colaboradores participen de las actividades propuestas, El 25% de los colaboradores indicaron que les gustaría que las actividades se hagan más de seguidas, El 25% de los colaboradores indicaron que les gustaría que se den incentivos por trabajos en equipo, compañerismo, puntualidad y trabajador del mes.

El 19,2% de los colaboradores indicaron que su edad se encuentra entre los 18 y 29 años, el 61,5% de los colaboradores indicaron que su edad se encuentra entre los 30 y 49 años, el 15,4% de los colaboradores indicaron que su edad se encuentra entre los 50 y 59 años, el 3,8% de los colaboradores indicaron que su edad es mayor a los 60 años.

El 65,4 % de los colaboradores pertenecen al área administrativa y el 34,6% de los colaboradores pertenecen al área operativa.

Relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

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 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: 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.

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**.**

DESVINCULACIÓN ASISTIDA

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – (MIPG) indica que la Gestión del Talento Humano es la primera dimensión y el centro del mismo, considerando que los servidores públicos son lo más importante en la gestión del servicio público, convirtiéndose en un factor crítico de éxito para la buena gestión de la entidad. Así mismo, es preciso tener en cuenta que la gestión del Talento Humano se desarrolla a partir de los siguientes componentes, para los cuales se generan acciones desde los planes de Talento Humano:

Fuente:
Modulo1:Talento Humano-Detallepublicación-EVA- Función Pública (funcionpublica.gov.co)

Teniendo en cuenta lo anterior, con el fin de fortalecer el componente de “Retiro”, se formula este documento que contiene los lineamientos a través de los cuales LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE CANDELARIA S.A.S E.S.P, pretende contribuir a la generación de bienestar de los/as Servidores/as que se enfrentan a la desvinculación laboral, concebida como el proceso mediante el cual se termina la relación que se genera entre la persona y la entidad, lo cual genera incertidumbre y múltiples emociones debido al cambio de las condiciones a las que está acostumbrada la persona, afectando sus áreas de ajuste, especialmente la familiar, social y económica, creando a su vez una necesidad inminente de preparación, aceptación y adaptación a su nueva condición. Por otro lado, según el Lineamiento para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del (MIPG), al igual que la vinculación, gestionar adecuadamente un proceso de retiro brinda información para la toma de decisiones que apoyan el diseño de planes y programas que promuevan la permanencia y retención de talentos en la organización, así como la gestión del conocimiento y la optimización de los recursos. Para finalizar, es importante precisar que este documento, hará parte integral del Plan de Bienestar Social de EMCANDELARIA S.A.S E.S.P, desde el programa “Ruta del BienEstar Personal”.

Bienestar: Estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los otros y con el entorno

Preparación Pre Pensionado: 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.

Red de apoyo: Conjunto de personas con las que se tiene contacto frecuente y un vínculo cercano. Estas personas son emocionalmente significativas y pueden brindar su ayuda, tanto de tipo material como emocional; según la situación.

Retiro o desvinculación laboral: Cambio que se presenta con el conocimiento previo del individuo, es tan radical y profundo que afecta toda su vida. Cambia su situación económica, la cantidad de tiempo disponible, la relación con la familia, los amigos, el entorno social, entre muchas otras cosas más.

Riesgo psicosocial: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el riesgo psicosocial se refiere aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los cuales se llama a estrés. A partir de esto se recibe ayuda de una red de apoyo, con el fin de atacar el problema desde distintos sectores.

Responsables:
El programa de desvinculación laboral asistida está liderado a través del líder de Recursos Humano y de su equipo de trabajo.

Población objetivo: El programa de desvinculación laboral asistida involucra una serie de acciones que están orientadas al retiro asistido de los/as servidores/as de la entidad con beneficio para la persona y el ambiente organizacional, por esta razón los beneficiarios de este son los Servidores/as Públicos/as de LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE CANDELARIA S.A.S E.S.P- que estén próximos a desvincularse de la entidad por las causas especificadas en el alcance, incluyendo al personal en etapa prepensional.

ALCANCE
El programa de desvinculación laboral asistida está dirigido a los/as Servidores/as de LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE CANDELARIA S.A.S E.S.P - que presenten alguna de las siguientes situaciones de desvinculación laboral:

- ✓ Pensión (Por vejez o invalidez)
- ✓ Reestructuración organizacional
- ✓ Finalización del nombramiento en el cargo.

RECURSOS

LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE CANDELARIA S.A.S E.S.P contará con los siguientes recursos propios para la ejecución de este Programa, como componente integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos así:

- **Financieros:** Mediante el rubro de bienestar, se hará una asignación presupuestal en cada vigencia, en este sentido la entidad podrá gestionar el proceso contractual pertinente para el desarrollo de las actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar Social, por consiguiente, las asociadas a este programa que hace parte integral de dicho plan.

  Teniendo en cuenta que el presupuesto asignado para bienestar hace parte de recursos públicos y en pro del uso correcto de los mismos, los/as funcionarios/as que participen en procesos por inscripción, asumirán el compromiso del cumplimiento de unos mínimos de participación y en caso de incumplimiento deberán asumir el costo de la actividad a la cual fueron inscritos.

- **Humanos:** Personal competente de EMCANDELARIA S.A.S E.S.P.

- **Otros:** La entidad podrá apalancar el cumplimiento de este programa en la oferta de bienestar con entidades de servicios aliados. Esto significa que podrán ser adelantadas actividades a través de otras entidades públicas (Ej: la Alcaldía Municipal de Candelaria, Función Pública; entre otras) así mismo, a través de oferta de proveedores estratégicos aliados (Ej: Caja de compensación, fondos de pensiones, EPS´s, ARL, entre otros)

METODOLOGÍA

FASE DIAGNÓSTICA

LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE CANDELARIA S.A.S E.S.P, a través del área de Talento Humano, generará las acciones pertinentes para identificar:

- ✓ Los/as Servidores/as que constituirán la población objetivo del programa.

✓ Las temáticas o acciones de interés específicas y de impacto para la población objetivo.

Para lo anterior, se contará con diversos insumos entre los cuales se pueden destacar:

- Listado de Servidores/as Públicos/as de EMCANDELARIA S.A.S E.S.P con características sociodemográficas como edad y género.
- Plan Anual de Vacantes de EMCAMDELARIA S.A.S E.S.P.
- Diagnósticos de necesidades desde los procesos de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, realizados a través de encuestas, entrevistas, grupos focales u otras estrategias pertinentes.

FASE DE EJECUCIÓN

A través de esta fase, se desarrollarán las acciones específicas que permitan cumplir los objetivos del programa de desvinculación laboral asistida, las cuales se describen a continuación:

Procesos de capacitación: La entidad promoverá espacios como:

- **Actividades de Sensibilización:** Mediante charlas o talleres, enfocados en temas asociados a la gestión del cambio, resiliencia, manejo del tiempo, manejo de finanzas y proyecto de vida, que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.

- **Actividades para personas en etapa pre-pensional:** Se realizará al menos una actividad anual con el personal en etapa pre-pensional, a través de metodologías de aprendizaje experiencial que aborden aspectos clave que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.

- **Cursos o talleres para el desarrollo de habilidades alternativas:** Se promoverán espacios en el que los/as Servidores/as puedan aprender oficios alternativos o desarrollar habilidades que les permitan generar emprendimientos u oportunidades de negocio, que constituyan ante un momento desvinculación, una fuente de ingresos y de productividad. Estos espacios serán de participación voluntaria o libre inscripción.

Divulgación de alternativas de empleabilidad: Con el fin de brindar alternativas que puedan generar oportunidades en la nueva etapa a la que se enfrenta la

población objetivo de este programa, se brindará información asociada a opciones estructuradas disponibles en el Distrito, entre las cuales se destacan:

- **Ruta de empleabilidad:** Esta ruta es ofrecida por la Secretaría Municipal de Medio Ambiente y Desarrollo Económico, incluye técnicas que ayudan a ajustar el perfil profesional o laboral, la inclusión de la hoja de vida en la base de datos de SMDC, con el fin de que cuando se presente una vacante pueda ser tenida en cuenta si se ajusta al perfil requerido. Adicional a esto se puede acceder a programas de orientación profesional y formación.

- **Programas de desvinculación y/o agencias de empleo de las Cajas de Compensación:** La entidad promoverá las alternativas vigentes desde las Cajas de Compensación que favorezcan a la población objetivo de este programa.

- **Fondo "EMPRENDER" del SENA:** Este fondo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, financia proyectos empresariales de aprendices, practicantes universitarios o profesionales.

Apoyo Psicosocial: Con esta acción, se pretende disminuir el impacto negativo a causa de la desvinculación laboral que se puede generar en el/la Servidor/a, a través del acompañamiento y seguimiento individual por parte de personal experto del área de psicología, brindando herramientas que faciliten la preparación, 15 transición y adaptación a la nueva realidad, teniendo en cuenta los factores de protección y riesgo de cada caso.

Esta actividad se realizará de la siguiente manera:

- ✓ Citación a una sesión individual de acompañamiento antes del proceso de desvinculación laboral, dejando el soporte respectivo.
- ✓ Citación a una sesión individual de seguimiento después de la desvinculación laboral, dejando el soporte respectivo.

Reconocimientos: Es fundamental que se desarrollen acciones encaminadas al reconocimiento de la trayectoria laboral, por esta razón se realizarán reconocimientos sociales y/o simbólicos (Ej: piezas comunicativas, tarjetas de agradecimiento) que permitan resaltar el esfuerzo y compromiso de los/as Servidores/as a desvincular.

Acompañamiento administrativo: El área de Talento Humano y los procesos competentes, brindarán asesoría y acompañamiento al personal próximo a desvincular para facilitar y garantizar el cumplimiento de los procesos administrativos propios de la desvinculación.

Así mismo, la entidad velará por el cumplimiento de las siguientes acciones:

- **Aplicación de la encuesta de retiro:** Con el objetivo de conocer la percepción de los/as Servidores/as a desvincular respecto a su experiencia en la entidad y recopilar aspectos que permitan generar acciones de mejora, se solicitará a cada funcionario/a diligenciar la encuesta de retiro determinada por la entidad.

- **Gestión del conocimiento:** Con el fin de cuidar la memoria institucional, la entidad desde el proceso de gestión del conocimiento generará las acciones necesarias para que los/las Servidores/as, dejen plasmada la información clave de su cargo.

4. VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Los valores institucionales se adoptan del código de integridad de la función pública.

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

PRINCIPIOS: Son normas o ideas primordiales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de EMCANDELARIA S.A.S E.S.P

Responsabilidad social: En desempeño del mandato Constitucional y por su carácter de entidad de servicios públicos, esta posee la responsabilidad social frente a los sectores vulnerables de la sociedad.

Equidad: EMCANDELARIA S.A.S E.S.P promueve el respeto y prevalencia del interés público sobre el particular y la defensa de la igualdad de oportunidades.

Mejoramiento Continuo: La Entidad aplicara todos los procedimientos técnicos y directrices organizacionales que le permitan responder oportunamente a los cambios del entorno.

La Cultura del Autocontrol: Se constituye como elemento fundamental en la búsqueda de la perfección y la excelencia, por ello, la Administración de la empresa

Sentido de pertenencia: Es la integridad en el actuar y en el decidir ser fiel a sus convicciones, eficiente y eficaz en el cumplimiento de las obligaciones contraídas, en las funciones asignadas, en el tiempo de acuerdo a requisitos legales exigidos para la presentación de la información.

FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta que el programa de desvinculación laboral asistida, se convierte en un componente integral del plan de bienestar social, en el programa "Incentivos", el desarrollo de las actividades planteadas se articula en el cronograma de bienestar de cada vigencia, por tanto, su seguimiento y evaluación se realiza según lo establecido en dicho plan, de la siguiente manera.

Actividades Plan de Bienestar Social 2025

1. Actividad para personas en etapa pre-pensional
2. Conmemoración cumpleaños de los servidores 2025
3. Conmemoración del día del hombre y la mujer
4. Jornada de inducción 2025
5. Jornada de re inducción 2025
6. Conmemoración día de la secretaria
7. Conmemoración día de la madre
8. Conmemoración día del padre
9. Aniversario cumpleaños de la empresa
10. Dia del amor y la amistad
11. Dia de los niños
12. Jornadas deportivas
13. Día del hijo en el trabajo
14. Conmemoración día del servidor público
15. Navidad en familia

INDICADORES			
INDICADOR	**UNIDAD**	**EJE**	**DIMENSIÓN**
Actividades ejecutadas/ Actividades Planeadas	%	03	Eficiencia en el ejercicio de la gestión empresarial

RUBRO	DETALLE	OBSERVACIONES
02010102210123	AC-AL - Capacitación, Bienestar Social y Estimulo	RECURSO PROPIO

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
ESNEYDER COLLAZOS M.		