

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	1

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Realizado por

Yolanda Constante González
Profesional Universitario de Talento Humano

Empresa de Servicios
Públicos de Distrito de
Santa Marta- ESSMAR E.S.P.
2018

12 /03 / 2018

Grupo de Talento Humano – Subgerencia
Corporativa

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	2

TABLA DE CONTENIDO

1. <u>Introducción</u>	3
2. <u>Objetivos</u>	4
2.1. <u>Objetivo General</u>	4
2.2. <u>Objetivos Específicos</u>	4
3. <u>Marco Normativo</u>	5
4. <u>Marco Conceptual</u>	9
5. <u>Política de Bienestar</u>	12
6. <u>Alcance</u>	14
6.1. <u>Entidades de apoyo</u>	14
6.2. <u>Bienestar Social</u>	14
6.3. <u>Incentivos</u>	15
7. <u>Cronograma de actividades de Bienestar Laboral</u>	28
8. <u>Presupuesto</u>	30

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	3

1. Introducción

Fundados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, específicamente en el Decreto 1567 de 1998, teniendo en cuenta el diagnóstico generado a partir de la percepción de los servidores públicos, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

Las actividades planteadas en el cronograma contienen las características específicas que demanda el decreto, referente al tipo de actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, entre otros. De esta manera se construye la propuesta y basado en los resultados del diagnóstico se elabora el plan de la vigencia 2018

La Empresa de Servicios Públicos de Aseo de Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P., construye el presente documento con el propósito de que el Talento Humano satisfaga las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales. Lo anterior, en razón de que este constituye el activo más importante que tiene una organización y por otro lado, el Bienestar Social es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la Búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de la empresa y en la manera de cómo el funcionario influye como elemento importante dentro de la misma.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de las necesidades de

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	4

adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

El objetivo del Programa de Bienestar e Incentivos Laborales de la ESSMAR E.S.P., es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la identidad, la participación y la seguridad laboral de sus funcionarios, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su grupo familiar.

2.2. Objetivos Específicos

- Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones públicas en los programas de bienestar, estímulos e incentivos para los servidores públicos.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la ESSMAR E.S.P., y la participación de los funcionarios.
- Contribuir a través de acciones participativas, basadas en la promoción y prevención de un ambiente laboral saludable, a la construcción de una

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	5

mejor calidad de vida en los aspectos: Educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.

3. Marco Normativo

En la Empresa de Servicios Públicos de Aseo del Distrito de Santa Marta, es importante implementar un programa de estímulos, mediante los planes de bienestar social e incentivos. Dichas necesidades se fundamentan en aspectos legales y administrativos, debido a que con la puesta en marcha de estos planes se pretende dar cumplimiento a políticas nacionales de administración de talento humano.

Son fundamentos legales:

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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “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 e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, 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.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	6

nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	7

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	8

incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo

4. Marco Conceptual

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que enmarca el Bienestar Social e Incentivos asociado con la concepción de desarrollo a escala humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	9

el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

La finalidad del sistema de estímulos por la DAFP es buscar el “Bienestar” Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012” los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera:

Manifestando que el desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral, es decir elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

1. La Protección y Servicios Sociales; 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 (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de los siguientes componentes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	10

- Capacitación informal en artes o artesanías
- Educación formal

2. La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”. Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- Medición del Clima Laboral
- Adaptación al Cambio Organizacional
- Desvinculación Asistida
- Recompensa y reconocimiento
- Relaciones entre los servidores públicos
- Cultura Organizacional
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

Teniendo en cuenta los elementos mencionados anteriormente se evalúa y revisa cuál es el clima que se vive en la entidad, cómo se da la comunicación, qué motiva al empleado y cómo se están satisfaciendo sus necesidades. Cómo a través de todos estos elementos se están logrando los objetivos y cómo se percibe la cultura de la entidad.

Es importante resaltar que a la hora de realizar el diseño se contemplaron los criterios de igualdad, equidad, mérito, objetividad y transparencia, descritos a continuación:

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	11

Igualdad: Trato idéntico que un Organismo, Estado o Empresa les brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

Equidad y Justicia: Derecho que tienen las personas de acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así Como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Mérito: Circunstancia provocada por sí mismo que le da derecho a una persona de recibir un premio.

Objetividad: Imparcialidad con que se trata o se considera un asunto prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos.

Transparencia: Conjunto de normas procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien de dominio público toda la información generada o en posesión de las entidades gubernamentales o por aquellas del ámbito privado que utilicen recursos, ejerzan funciones o sean del interés público.

Teniendo en cuenta lo anterior y resaltando que un incentivo es entendido como un estímulo se precisan las características que debe cumplir:

- Ser planeado por la entidad.
- Ser consecuente con un comportamiento determinado y satisfacer una necesidad del servidor público.

El presente documento, integra estos conceptos y se soporta en las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como en el presupuesto y los recursos de la entidad.

El Plan de Bienestar e Incentivos Laborales de la ESSMAR E.S., propenderá por generar un clima organizacional que refleje en sus funcionarios el compromiso,

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	12

5. Política de Bienestar

Promover la participación e integración social de todos los funcionarios de la entidad con igualdad y respeto en todas las áreas del ser humano y que permitan el crecimiento personal y la satisfacción de sus necesidades, orientados al fortalecimiento y motivación de los funcionarios, de tal manera que se refleje en las actividades diarias de cada empleado.

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos de Aseo del Distrito de Santa Marta, atendiendo los objetivos planteados, serán:

Pecuniarios: Están constituidos por reconocimientos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo de la ESSMAR E.S.P., El estímulo será establecido por el Gerente.

No pecuniarios: Se realizaran reconocimientos con copia a la hoja de vida del mejor funcionario de cada nivel.

Según los resultados de las evaluaciones realizadas por el comité de capacitación, bienestar social e incentivos de la entidad, y según las necesidades identificadas.

Estratégicos

Deportivos, recreativos y vacacionales

Actividades culturales e integración

Plan de incentivos

Calidad de vida Laboral

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	13

6. Alcance

Todos los servidores públicos de la entidad que pertenecen a la Unidad y sus familias, tienen derecho a participar en todas las actividades contempladas en el plan de Bienestar de la vigencia 2018 adoptado mediante Resolución No 035 del 12 de Marzo del 2018

6.1. Entidades de apoyo

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar social e incentivos en la Unidad se estima contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán establecer convenios especiales

Cajas de Compensación Familiar
Entidades Promotoras de Salud
Fondos de Pensiones y Cesantías
Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
Fondo de empleados

6.2. Bienestar Social

Para el año 2018, se contemplan una meta de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA ESSMAR E.S.P.**, de un 90% respecto a las actividades del plan, a partir del desarrollo de programas de protección y servicios sociales y actividades de calidad de vida que respondan a las expectativas definidas en el diagnóstico realizado a los servidores de la Unidad, teniendo en cuenta los

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	14

factores externos que puedan incidir en el desarrollo del plan propuesto para la vigencia

6.3. Incentivos

Para seleccionar a los mejores servidores públicos de los niveles jerárquicos de la empresa, se procederá de la siguiente manera:

El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar a los mejores funcionarios de cada nivel, entre quienes hayan obtenido los más altos puntajes, de lo cual se levantará un acta, sirviendo ésta de sustento para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Gerente, se formalice la selección.

El mejor funcionario de la entidad, será escogido por el Comité de Selección, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje de cada nivel.

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios se llevará a cabo un sorteo en las diferentes áreas- Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Trabajadores Oficiales y contratistas.

El plan anual de incentivos de la ESSMAR E.S.P. tendrá como cobertura los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional Universitario, Profesional Especializado y técnico. Anualmente se seleccionarán los empleados y equipos de trabajo con desempeños en niveles de Alto.

Se puede decir que un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	15

aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Para que un estímulo se constituya en un incentivo, según el documento “Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)” del DAFP, este debe reunir, como mínimo, las siguientes características:

- Ser planeado por la entidad
- Ser consecuente con un comportamiento determinado y
- Satisfacer una necesidad particular del servidor público.

Además, la norma contempla que las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la manifestación de comportamientos deseables previamente acordados (por ejemplo: trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, entre otros), o ya sea por el logro de resultados establecidos con anterioridad, con criterios de evaluación: objetivos, medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de oportunidades. Dentro de los incentivos no pecuniarios tenemos los siguientes, los cuales son definidos para servidores de libre nombramiento y remoción y servidores de carrera.

6.4 Información Demográfica

Nivel Ocupacional	Cantidad	%
Directivo	6	16,2162
Profesional Especializado	3	8,1081

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	16

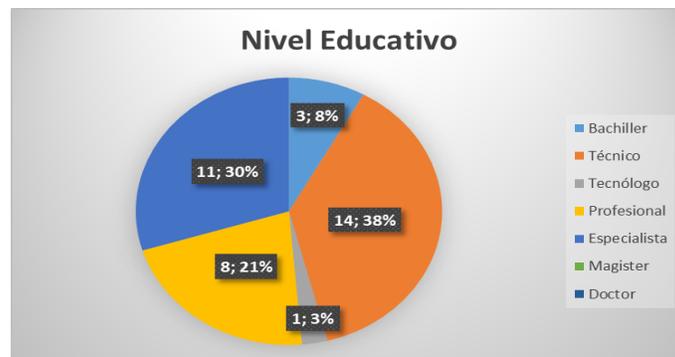
Profesional Universitario	8	21,6216
Técnico	14	37,8378
Operativo	6	16,2162
TOTAL	37	100



en la encuesta de el nivel ocupacional en la empresa el 14.38% corresponde al nivel técnico seguido con un 8.22% profesionales Universitarios

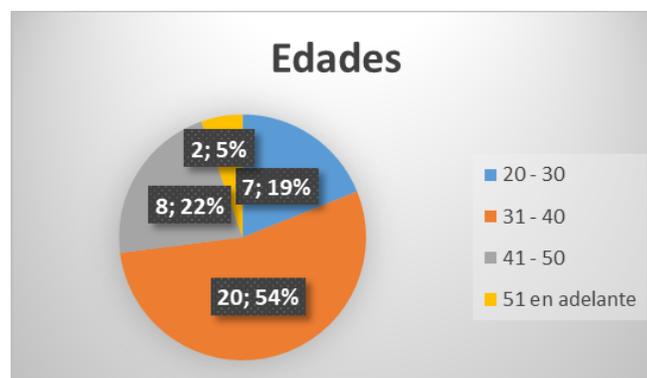
Nivel Educativo	Cantidad	%
Bachiller	3	8,1081
Técnico	14	37,8378
Tecnólogo	1	2,7027
Profesional	8	21,6216
Especialista	11	29,7297
Magister	0	0,0000
Doctor	0	0,0000
TOTAL	37	100

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	17



Según los resultados de la encuesta se puede decir que la mayoría de los servidores publicos son técnicos que corresponde a un porcentaje de 14.38% y seguido del nivel bachiller que corresponden de a u 11.30% , profesionales con un 8.21%

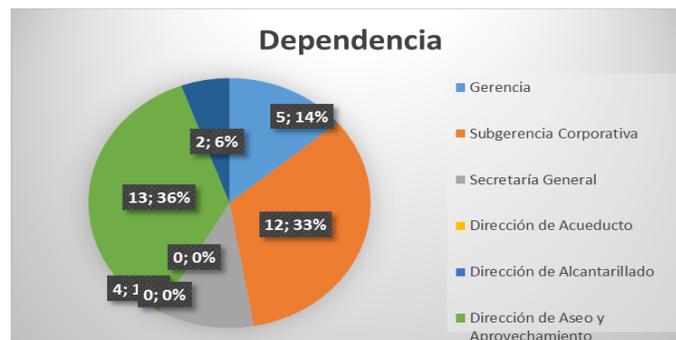
Edades	Cantidad	%
20 - 30	7	18,9189
31 - 40	20	54,0541
41 - 50	8	21,6216
51 en adelante	3	5,4054
TOTAL	37	100



	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	18

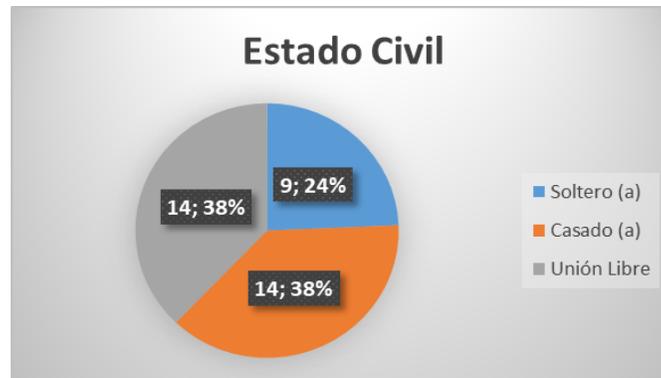
El 54.05% oscila entre las edades de 31 a 40 años, y muy poco entre las edades de 51 años hacia arriba

Dependencia	Cantidad	%
Gerencia	5	13,8889
Subgerencia Corporativa	12	33,3333
Secretaría General	4	11,1111
Dirección de Acueducto	0	0,0000
Dirección de Alcantarillado	0	0,0000
Dirección de Aseo y Aprovechamiento	13	36,1111
Actividades Complementarias	2	5,5556
TOTAL	36	100



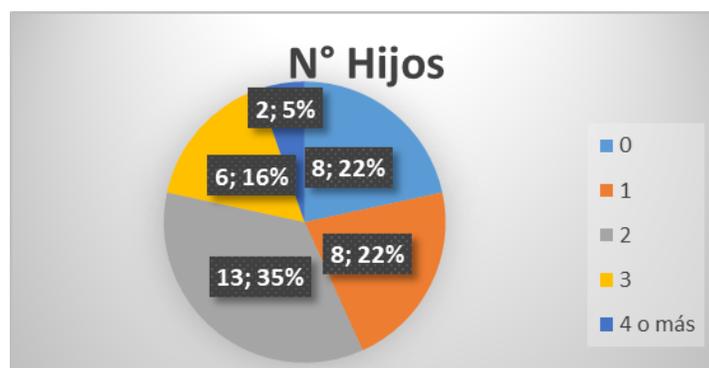
Estado Civil	Cantidad	%
Soltero (a)	9	24,3243
Casado (a)	14	37,8378
Unión Libre	14	37,8378
TOTAL	37	100

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	19



En LA ESSMAR E.S.P., el 38% de acuerdo a la muestra, son casados y en unión libre seguidos de un 24 % de servidores solteros

N° Hijos	Cantidad	%
0	8	21,6216
1	8	21,6216
2	13	35,1351
3	6	16,2162
4 o más	2	5,4054
TOTAL	37	100



	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	20

Consolidadas las encuestas, se presenta a continuación los resultados obtenidos a nivel organizacional:

Actividades Deportivas	Cantidad	%
Microfútbol	21	31,3433
Fútbol	22	32,8358
Baloncesto	6	8,9552
Voleibol	4	5,9701
Trotar	1	1,4925
Gym	1	1,4925
Billar	2	2,9851
Softbol	2	2,9851
Ping Pong	1	1,4925
Crossfit	1	1,4925
Caminata	2	2,9851
Zumba	1	1,4925
Bolos	2	2,9851
Ciclismo	1	1,4925
TOTAL	67	100

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	21



1. **Actividades deportivas:** hay una preferencia alta por futbol con un 32,8 %, seguido del microfútbol con el 31,3% y baloncesto con el 8.9%.

Actividades Recreativas	Cantidad	%
Ciclo-Paseo	19	14,3939
Rumbaterapia	7	5,3030
Día de la Familia	22	16,6667
Día de Paseo	17	12,8788
Curso de Manualidades	0	0,0000
Celebración del Niño	16	12,1212
Celebración Fin de Año	17	12,8788
Cena Navideña	15	11,3636
Jornada de Salud	8	6,0606
Caminata Ecológica	8	6,0606
Cursos de Etiqueta y Protocolo	2	1,5152
Curso de Maquillaje	1	0,7576
TOTAL	132	100

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	22



2. **Actividades recreativas**, el 16.6% prefiere actividades encaminadas al día de la familia, seguido en orden de preferencia están las siguientes actividades: ciclo paseo el 14.3%, día de paseo y fiesta de fin de año con el 12.8. %, celebración del niño 12.1% cena navideña 11.3 % .

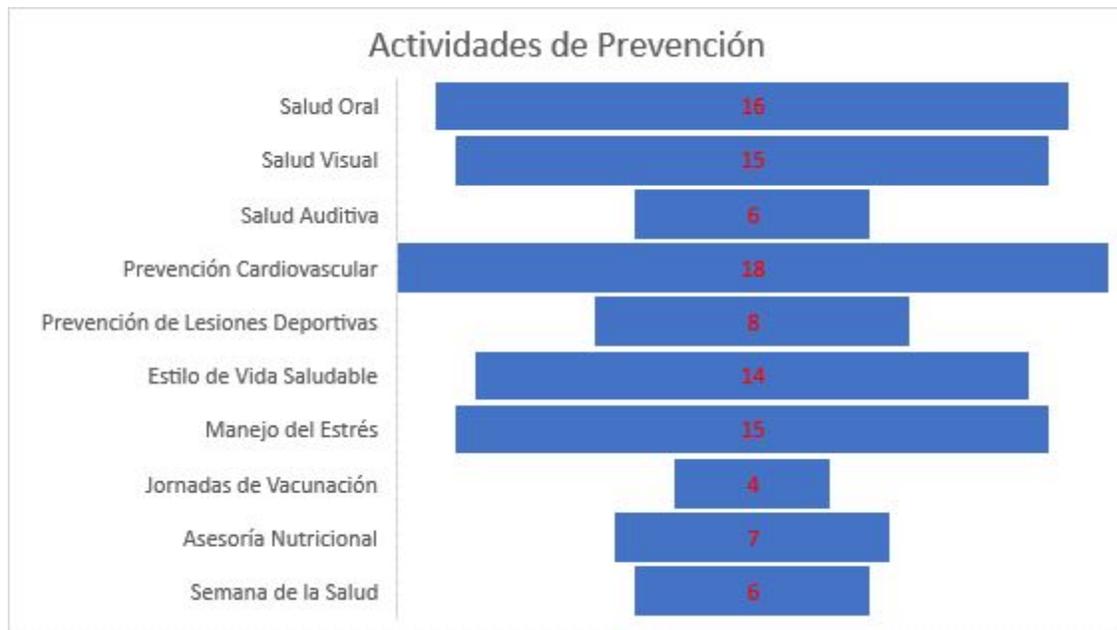
Actividades Culturales	Cantidad	%
Cine	31	39,7
Teatro	10	12,8
Danza	3	3,8
Día del Servidor Público	15	19,2
Cuenteros	6	7,6
Celebración de Cumpleaños	13	16,6
TOTAL	78	100



3. **Actividades culturales:** el 39,7% prefiere como actividad cultural el cine, seguido día del servidor Público con un 19,2%, celebración Cumpleaños 16,6%, Teatro 12,8% y cuentero el 7.6%

Actividades de Prevención	Cantidad	%
Salud Oral	16	14,6789
Salud Visual	15	13,7615
Salud Auditiva	6	5,5046
Prevención Cardiovascular	18	16,5138
Prevención de Lesiones Deportivas	8	7,3394
Estilo de Vida Saludable	14	12,8440
Manejo del Estrés	15	13,7615
Jornadas de Vacunación	4	3,6697
Asesoría Nutricional	7	6,4220

Semana de la Salud	6	5,5046
TOTAL	109	100

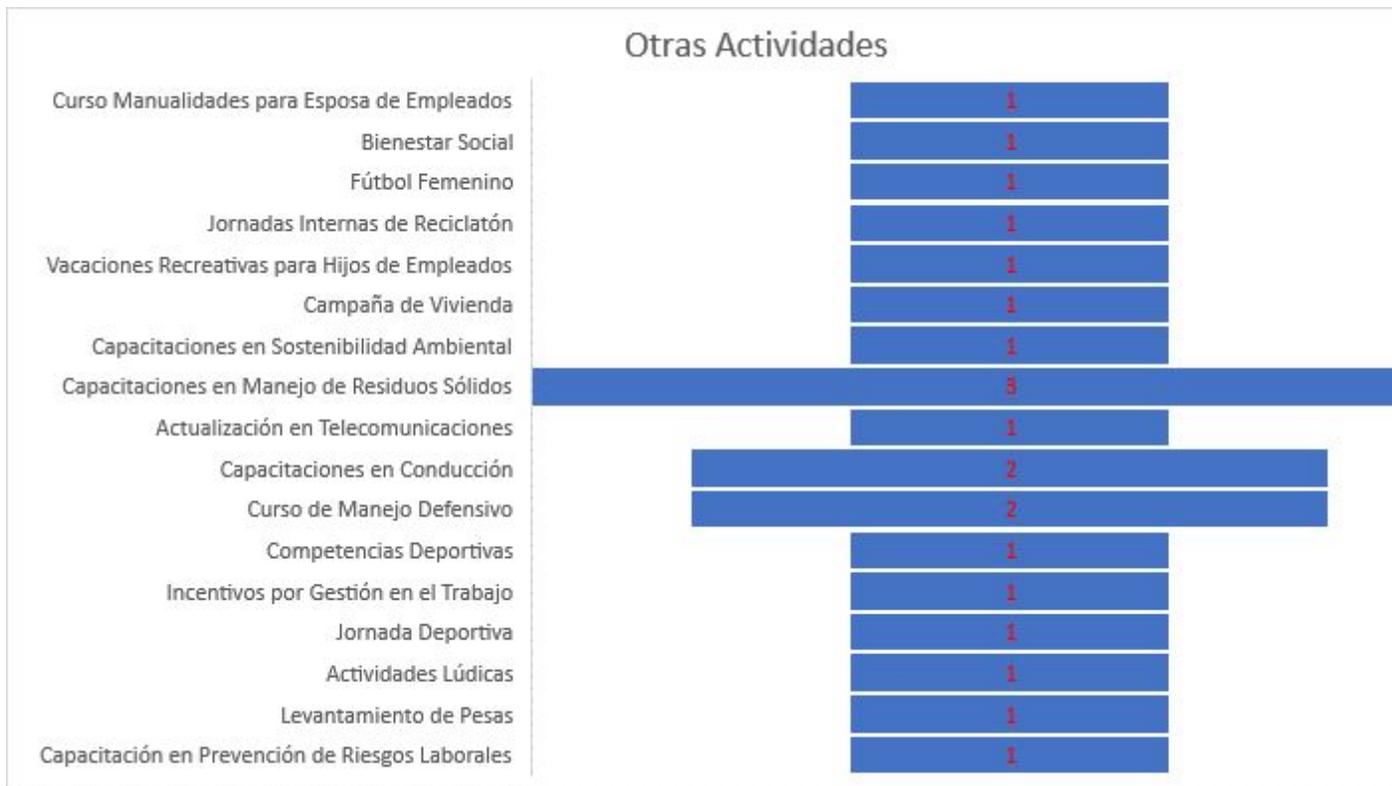


4. **Actividades de prevención:** hay un alto porcentaje en prevención cardiovascular 16,5% de acuerdo a la muestra 16 trabajadores con preferencias salud Oral seguido por manejo del estrés y salud visual con un porcentaje de 13.7%, estilos de vida saludable con un 12.8%, prevención de lesiones deportiva 7.3%.

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	25

Otras Actividades	Cantidad	%
Curso Manualidades para Esposa de Empleados	1	4,7619
Bienestar Social	1	4,7619
Fútbol Femenino	1	4,7619
Jornadas Internas de Reciclación	1	4,7619
Vacaciones Recreativas para Hijos de Empleados	1	4,7619
Campaña de Vivienda	1	4,7619
Capacitaciones en Sostenibilidad Ambiental	1	4,7619
Capacitaciones en Manejo de Residuos Sólidos	3	14,2857
Actualización en Telecomunicaciones	1	4,7619
Capacitaciones en Conducción	2	9,5238
Curso de Manejo Defensivo	2	9,5238
Competencias Deportivas	1	4,7619
Incentivos por Gestión en el Trabajo	1	4,7619
Jornada Deportiva	1	4,7619
Actividades Lúdicas	1	4,7619
Levantamiento de Pesas	1	4,7619
Capacitación en Prevención de Riesgos Laborales	1	4,7619
TOTAL	21	100

	MACROPROCESO	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018	Página::	26



1. **Otras actividades:** según la encuesta el personal solicita capacitación de residuos sólidos con un porcentaje de 14.2% seguido de capacitación de conducción

	MACROPROCESO	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCILA E INCENTIVOS 2018	Página::	27

7. Cronograma de actividades de Bienestar Laboral

ACTIVIDAD	CANT	POBLACIÓN	LUGAR	Ene	Feb	Mar	Abr	Ma y	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
Participar en los Juegos que fueron elegidos en la encuesta de BIENESTAR	todos	Empleados	canchas por definir													
Entrenamientos deportivo a servidores que participan en torneos en representación de la entidad	2 Grupos	Servidores y contratistas	Por definir													
Inscripción campeonatos Deportivos (Futbol , microfútbol , Baloncesto)	2 Grupos	Empleados														
Día de la familia	83	Empleados y familia	Por definir													
Ciclo paseo	137	Libre Nombramiento , Oficial y contratistas	Por definir													
Día de paseo	137	Libre Nombramiento , Oficial y contratistas	Por definir													
Fiesta de fin de año	137	Empleados	Por definir													
Celebración del niño	36	Empleados y sus hijos	Por definir													
Cena Navideña	36	Empleados	Por definir													

	MACROPROCESO	Código:	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión	
	PLAN DE BIENESTAR SOCILA E INCENTIVOS 2018	Página::	29

8. Presupuesto

Para el desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos Laborales para la vigencia 2018, se cuenta con un presupuesto de cincuenta y nueve millones de pesos M/L (\$ 59.000.000).

Los beneficiarios según el estudio socio–laboral actual los cuales serían los empleados de la ESSMAR E.S.P.

Lo anterior, permite establecer las actividades a realizar en la vigencia 2018, mencionadas anteriormente.

Se puede concluir que las necesidades básicas fueron todas aquellas actividades de integración laboral y familiar en espacios de integración y comodidad para todos los funcionarios de la **ESSMAR E.S.P.**

