


**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
APOYO EN TALENTO HUMANO**



**PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL  
2018**

**EMPRESA CAUCANA DE SERVICIOS PÚBLICOS  
"EMCASERVICIOS S.A. E.S.P."**

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018	COL-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

**CONTROL DE REVISIONES**

Versión	Fecha	Motivo de Cambio	Revisado por	Aprobado por


 <p><b>EMCASERVICIOS</b> S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos</p>	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018	001-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

## TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCION .....	5
JUSTIFICACIÓN .....	6
OBJETIVOS .....	7
1. Objetivo General .....	7
2. Objetivos Específicos .....	7
CAPITULO I. GENERALIDADES .....	8
3. MARCO CONCEPTUAL .....	8
4. MARCO LEGAL .....	9
5. VALORES CORPORATIVOS .....	10
5.1. MISION .....	10
5.2. VISION .....	11
5.3. VALORES .....	11
CAPITULO II. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL .....	13
6. METODOLOGÍA .....	13
6.1. ENCUESTA DE PERFIL DE BIENESTAR SOCIAL .....	13
6.2. ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL .....	14
7. RESULTADOS .....	14
7.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERFIL SOCIAL .....	14
7.2. resultados de la encuesta de CLIMA ORGANIZACIONAL .....	32
8. ALCANCE .....	44
9. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL .....	44
CAPITULO III. PLANEACIÓN DE BIENESTAR SOCIAL .....	45
10. PROGRAMA DE deporte .....	45
11. PROGRAMA LUDICO- RECREATIVO .....	46
12. PROGRAMA DE seguridad social y servicios sociales .....	46

 <p><b>EMCASERVICIOS</b> S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos</p>	<p><b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</b></p>	<p>001-TH-313</p>
		<p>Versión 2 30/04/2018</p>

13.	programa de fechas especiales.....	47
13.1	FICHA DE ACTIVIDAD DE CUMPLEAÑOS.....	47
13.2	FICHA DE ACTIVIDAD DIA DE LA MUJER.....	48
13.3	FICHA ACTIVIDAD DIA DEL HOMBRE.....	49
13.4	FICHA ACTIVIDAD DIA DE LA SECRETARIA.....	49
13.5	FICHA ACTIVIDAD DIA DE LA MADRE.....	50
13.6	FICHA ACTIVIDAD DIA DEL PADRE.....	50
13.7	FICHA ACTIVIDAD DIA DEL SERVIDOR PUBLICO.....	51
13.8	FICHA ACTIVIDAD DIA DEL CONDUCTOR.....	52
13.9	FICHA ACTIVIDAD DIA DE AMOR Y AMISTAD.....	52
13.10	FICHA ACTIVIDAD DIA DE HALLOWEEN.....	53
13.11	FICHA ACTIVIDAD NOVENA NAVIDEÑA.....	53
14.	area de clima organizacional:.....	54
<b>CAPITULO IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL.....</b>		<b>56</b>
15.	CRONOGRAMA ACTIVIDADES.....	56
<b>EVALUACION PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....</b>		<b>57</b>
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:.....		58

 <b>EMCA SERVICIOS</b> S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</b>	001-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

## INTRODUCCION

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por su recurso humano y en este caso, las entidades públicas lo hacen por medio del programa de Bienestar Social que se orienta a mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en "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; 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 para así contribuir con los objetivos institucionales.



	<p align="center"><b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</b></p>	<p align="right">001-TH 313</p> <p align="right">Versión 2</p> <p align="right">30/04/2018</p>
--	--	--

## JUSTIFICACIÓN

El presente documento contiene los detalles del Plan de Bienestar Social con el fin de trabajar en el 2018 en pro del mejoramiento de las condiciones organizacionales por medio de la ejecución de las actividades de bienestar social, este documento fue creado con los resultados de la encuesta de Bienestar que nos permitió medir las percepciones de los servidores públicos de EMPRESA CAUCANA DE SERVICIOS PÚBLICOS S.A. E.S.P. frente a la cultura de la Organización, así como sus necesidades y las de sus familias en los aspectos que impactan directamente en la calidad de vida y refuerzan el sentido de pertenencia frente a la organización.

De lo anterior, la importancia de crear un Plan de Bienestar Social para todos los empleados de la empresa conforme con las políticas estatales de administración del talento humano, dicho plan puede definirse como el conjunto organizado de acciones, actividades, servicios y beneficios, articulados gerencialmente para garantizar el logro de los objetivos, los cuales han sido determinados en función de las necesidades y características de los beneficiarios, en el marco de la misión y la visión institucional y gestión del Recurso Humano.


## OBJETIVOS

### 1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados públicos EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. trabajando en el fortalecimiento del clima organizacional y el desempeño laboral por medio de la generación espacios de conocimiento, esparcimiento, integración y de actividades en general que fomenten el desarrollo integral de los mismos y que se encuentran consignadas en el presente Programa de Bienestar Social, dando respuesta a sus necesidades. IMPLEMENTAR – EJECUTAR -GESTIONAR ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y CLIMA ORGANIZACIONAL

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ◆ Fomentar la participación e integración organizacional.
- ◆ Diagnosticar las necesidades de los empleados del Instituto en temas de bienestar y clima organizacional.
- ◆ Propiciar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.
- ◆ Desarrollar acciones enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales artesanales, recreativas y deportivas para que los funcionarios puedan tener alternativas variadas y diversas que respondan a necesidades de integración, identidad cultural y pertenencia a las cuales les pueda dedicar y potencializar e integrarse con su grupo familiar y social.
- ◆ Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre empleados y dependencias mejorando el clima organizacional.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018	001-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

## CAPITULO I. GENERALIDADES

### 3. MARCO CONCEPTUAL

**APTITUD:** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

**BIENESTAR LABORAL:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

**BIENESTAR:** Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana

**CALIDAD DE VIDA:** 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 al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

**CAPACITACION FORMAL:** destinada a los funcionarios cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del funcionario al puesto de trabajo.

**CAPACITACIÓN:** Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los servidores públicos.

**CLIMA LABORAL:** Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Infiere en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral.

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL:** Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

**DESARROLLO DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS:** Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**EFICACIA:** Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.

**EFICIENCIA:** Relación entre resultados y uso de recursos disponibles. En otras palabras es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos.



**ESTÍMULOS E INCENTIVOS:** Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores Públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y los estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

**ESTRATEGIAS:** Se refiere a tácticas sobre cómo lograr los objetivos propuestos; por consiguiente se refleja en planes, programas y proyectos. Opciones o maneras elegidas por la entidad para utilizar sus recursos y dirigir los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, considerando sus propias fortalezas y debilidades y las oportunidades y amenazas que caracterizan su entorno.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Proceso de determinar, en la forma más objetiva posible, cómo ha cumplido el empleado las responsabilidades de su puesto.

**INCENTIVOS PÉCUNIARIOS:** Estimulos que se dan en dinero a equipos de trabajo.

**INCENTIVOS:** Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.

**INDUCCIÓN:** Proceso de conocimiento y sensibilización del cargo, de las funciones y de la entidad de que es objeto el servidor público en el momento de su ingreso como funcionario de la administración pública.

**PROGRAMA:** Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo. Estrategia de intervención cuyas directrices determinan los medios que articulados gerencialmente, apoyan el logro de uno o varios objetivos de la parte general del Plan.

**SATISFACCIÓN:** Hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales.

**SISTEMA DE ESTÍMULOS:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**SISTEMAS DE INCENTIVOS:** Vinculan la compensación y el desempeño, cubriendo determinadas compensaciones por resultados y no por antigüedad o por horas de trabajo.

**VALORES:** Son los elementos de la organización que tienden a tener carácter de permanencia. Es la búsqueda de un bien absoluto que le da significado y sentido a las cosas, así mismo se busca que el sistema de valores soporte la razón de ser, la misión y le brinde dinámica a los comportamientos institucionales y a la visión de lo que se espera en el futuro.

#### 4. MARCO LEGAL

A continuación, se resume el marco legal bajo el cual se rige el presente plan de Bienestar Social:


 <b>EMCASERVICIOS</b> Empresa Caucana de Servicios Públicos	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018	001-TI-313
		Versión 2 30/04/2018

Tabla 3. Marco normativo Plan de Bienestar Social

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia 1991	Artículos 40, 51, 52, 53 y 57
Ley 909 de 2004	Parágrafo 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 la desarrollen.
Ley 734 de 2002	Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Sistema de Estímulos, Lineamientos de Política, DAFP 2007. Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
Decreto Ley 1572 de 1998	Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
Decreto Ley 3054 de 1968.	Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.
Decreto Ley 1567 de 1998	Título II. Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos.
Decreto Extraordinario 3129 de 1968	Establece el Régimen de bienestar Social para el personal Civil a Servicio del Estado
Decreto 2504 de 1998	Artículo Cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de Agosto de 1998.
Decreto 1567 de 1998	Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 752 de 1984	Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social
Decreto 614 del 14 de marzo de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país

## 5. VALORES CORPORATIVOS

### 5.1. MISIÓN

EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. dedicará sus esfuerzos a atender lo contemplado en el PDA-PAP "Plan Departamental de Agua-Programa Agua para la Prosperidad", contribuyendo al cumplimiento de

los tres componentes de Aseguramiento, Ambiental e Infraestructura; cumpliendo con la política del sector de agua potable y saneamiento básico, propendiendo por el desarrollo social y el mejoramiento significativo de la calidad de vida de las comunidades urbanas y rurales del Departamento del Cauca.

## 5.2. VISION

La Empresa Caucana de Servicios Públicos "EMCASERVICIOS S.A. E.S.P." será una empresa líder en gestión de proyectos, apoyará institucionalmente a entes territoriales y prestadores de servicio público y propenderá por ser prestadora de servicios públicos domiciliarios del sector de agua potable y saneamiento básico, con altos estándares de calidad en el departamento del Cauca.

## 5.3. VALORES

**HONESTIDAD:** Actuar con rectitud, sinceridad, transparencia y legalidad, comportamiento coherente entre el decir y el hacer, con relación al respeto y cuidado de los bienes públicos y privados. El servidor público de EMCASERVICIOS debe actuar con pudor, decoro y recato en cada una de sus acciones; dando siempre la destinación adecuada a los recursos.

**COMPAÑERISMO:** Tener responsabilidad social y contribuir al bien común, trabajar en equipo y buscar permanentemente la solidaridad y la participación. EMCASERVICIOS inculcará el compañerismo desde la gerencia.

**TRANSPARENCIA:** Actuamos siempre de manera clara, consistente y oportuna, calidad del comportamiento evidente, sin duda ni ambigüedad; es la combinación de la ética y la honestidad para la construcción de entornos virtuosos y confiables; actitud para hacer públicas las actuaciones y sus resultados. EMCASERVICIOS comunicará ampliamente los resultados de su gestión pública y los entes de control suministrando la información solicitada de manera veraz y oportuna.

**COMPROMISO:** Conocer y cumplir con empeño, profesionalismo y sentido de pertenencia los deberes y obligaciones. EMCASERVICIOS y cada uno de sus funcionarios debe tener la disposición de asumir como propios los objetivos estratégicos, propósitos y proyectos; además del alto compromiso social.

**RESPONSABILIDAD:** Asumir y aceptar las consecuencias de nuestros actos libres y conscientes. La responsabilidad es la virtud o disposición habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones. Los servidores públicos de EMCASERVICIOS, deben corregir las consecuencias negativas de sus actuaciones y omisiones como individuos y como organización, de este modo se espera contribuir a un óptimo clima laboral.

**RESPECTO:** Tratar a los demás con respeto y consideración y reconocer su dignidad, creencias, tradiciones, costumbres y derechos. EMCASERVICIOS, ofrecerá un trato amable y digno para los funcionarios y la comunidad se reconocerá el derecho de cada persona según sus actos y creencias.

**EFICIENCIA:** En términos generales, la eficiencia se refiere a la relación entre esfuerzos y resultados, consiste en realizar un trabajo o una actividad al menor costo posible y en el menor tiempo sin desperdiciar recursos económicos, materiales y humanos, con calidad.

**EFICACIA:** La eficacia se refiere a los resultados en relación a las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales, por eso para ser eficaz se debe priorizar las tareas y realizar en orden de procedencia aquellas que contribuyen a alcanzar sus objetivos y metas. En EMCASERVICIOS se buscará encaminar las acciones para cumplir con los objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo.

**EQUIDAD:** Es dar a cada uno lo que le corresponde por sus méritos y actos. EMCASERVICIOS tiene el firme propósito de trabajar por todos los municipios del Departamento del Cauca y garantizar el acceso a los servicios de agua potable.

**SOLIDARIDAD:** Cuando otro requiere de nuestros buenos oficios para salir adelante. En estos términos, la solidaridad se define como la colaboración mutua entre las personas, como aquel sentimiento las mantiene unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencias experiencias difíciles de las que no resulta fácil salir.

## CAPITULO II. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta de la aplicación de dos instrumentos de identificación y valoración por áreas de trabajo, con la cual se buscó identificar las necesidades en materia de protección y servicios sociales.

### 6. METODOLOGÍA.

Se realizó la aplicación del instrumento cualitativo-cuantitativo de bienestar social año 2018, a la población de Servidores públicos de EMCASERVICIOS, mediante preguntas mixta que intenten medir las tendencias de la organización en temas de bienestar y clima organizacional.

Tabla 2. Metodología de Diagnóstico de Bienestar Social 2018

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
INSTRUMENTOS	Encuesta de Perfil de Bienestar Social Encuesta de Clima Organizacional
MEDIO	Encuesta Digital
POBLACION TOTAL	21 trabajadores
FECHA DE APLICACIÓN	Bienestar Social. (01 febrero 2018) Factores Psicosociales (15 marzo 2018)
FECHA DE TABULACION Y ANALISIS	Marzo de 2018

#### 6.1. ENCUESTA DE PERFIL DE BIENESTAR SOCIAL

Con la encuesta busco indagar las preferencias de la población de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. con relación a los siguientes temas:

- Programas deportivos, jornadas de integración,
- Programas recreativo-vacacionales
- Programas culturales y artísticos
- Programas de promoción y prevención de la salud
- Programas de capacitación formal en artes y artesanías



**EMCASERVICIOS**  
Empresa Caucana de Servicios Públicos

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018

001-TH-013

Versión 2  
30/04/2018

- Capacitaciones no formales (talleres de formación personal)
- Calidad de vida laboral (satisfacción salarial, satisfacción laboral).
- Comunicación entre jefe y trabajador.
- Satisfacción con la labor realizada.
- Satisfacción con el salario devengado

## 6.2. ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El instrumento se realizó con el propósito de obtener datos sobre la percepción del clima organizacional que tienen los empleados de planta de EMCASERVICIOS, en relación a los aspectos que influyen en los procesos y comportamientos organizacionales. Los resultados arrojados en la encuesta, serán utilizados como insumo para que las áreas correspondientes puedan elaborar un plan de mejoras en procura de realizar cambios que impacten positivamente sobre las siguientes dimensiones:

- A. Autonomía y liderazgo
- B. Relaciones laborales
- C. Compensación y Beneficios del cargo
- D. Desempeño y desarrollo profesional

La recolección de los datos se realizó a través de un formulario de 25 preguntas tomado de la Encuesta de Clima Organizacional de Luis Guillermo Bocanumet, Psicólogo Especialista en Higiene y Seguridad Industrial (Medellín - Colombia)

Los resultados de esta encuesta se procesaron basándose en el porcentaje de empleados que respondieron de la siguiente forma a las preguntas planteadas: NUNCA, A VECES, MUCHAS VECES, SIEMPRE.

## 7. RESULTADOS

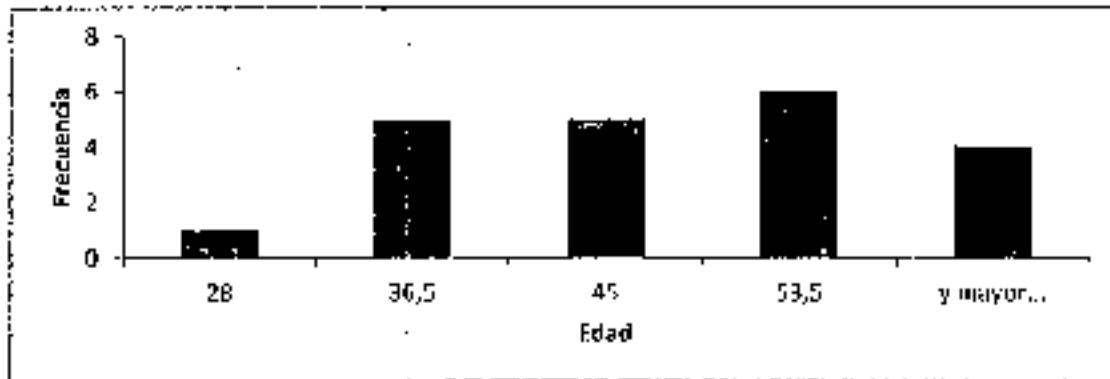
### 7.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERFIL SOCIAL

El grupo de trabajadores de la empresa está compuesto por un total de 21 colaboradores con un promedio de edad de 44 años con desviación estándar de 11 años, el máximo de edad registrado está en 62 y el mínimo en 28 años con un recorrido de 34 años, lo que significa que 3 de cada 4 trabajadores poseen más de 33 años; lo cual podemos interpretar como un grupo de población de individuos concentrados en un rango poblacional específico.



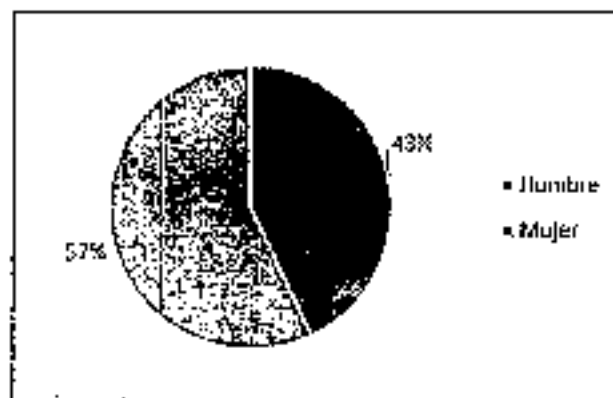
La distribución de la población se observa con una concentración en el rango de edad de 53 años, con una baja frecuencia en personas menores de 30 años. Esto permite establecer necesidades específicas y facilita el manejo de los requerimientos de la población.

Gráfico 1. Histograma de edad. Población de trabajadores EMCASERVICIOS 2018.




Se observa que el 57% de la población trabajadora son mujeres, mientras que los hombres tienen un porcentaje de participación del 43%. La inserción de la mujer en el ámbito laboral ha cambiado la sociedad y eso lo debe entender las Empresas, es por eso por lo que la mujer que trabaja debe aprender a equilibrar su vida personal con el trabajo. La inserción de la mujer en las Empresas ha traído cambios sustanciales en diversas dimensiones de la vida cotidiana, y posiblemente el impacto más significativo sea sobre la familia. Esto ha tenido también una influencia notable sobre el hombre, desde su propia identidad hasta el papel que juega en el hogar.

Gráfico 2. Proporción de población según género.

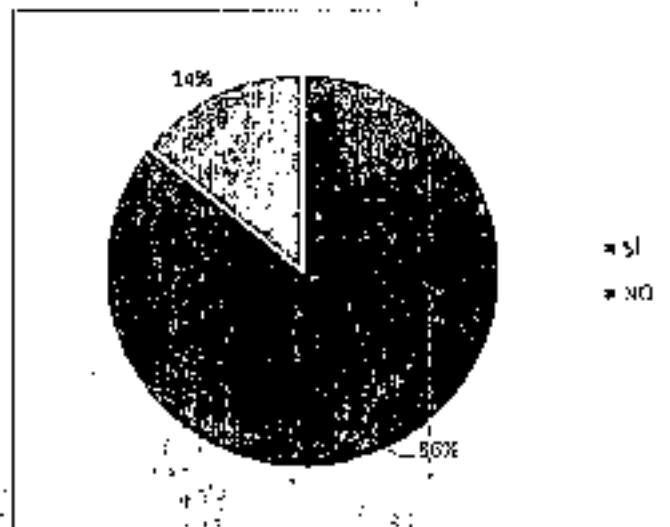


Del 100% de los encuestados, el 86% tienen hijos menores de 15 años, el 14% no tienen hijos, es por eso por lo que la Empresa debe generar un espacio de integración en el que el trabajador

 <b>EMCASERVICIOS</b> S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</b>	U01-1H-313
		Versión 2 30/04/2018

pueda fortalecer sus lazos familiares sobre todo si tiene niños. Si esto no es posible, el empleador debe por lo menos proporcionarles el tiempo (una jornada al semestre) dentro del horario laboral, para que puedan dedicarlo a sus familias. No es claro de la redacción de la norma si la jornada semestral pueda después compensarse, es decir, exigirle al trabajador un horario adicional para reponer la jornada semestral familiar. Es por esto, que muchos han interpretado esta norma como una ampliación de dos días al año de las vacaciones. Con aquellos trabajadores que no posean hijos, debe fortalecerse programas de planificación familiar.

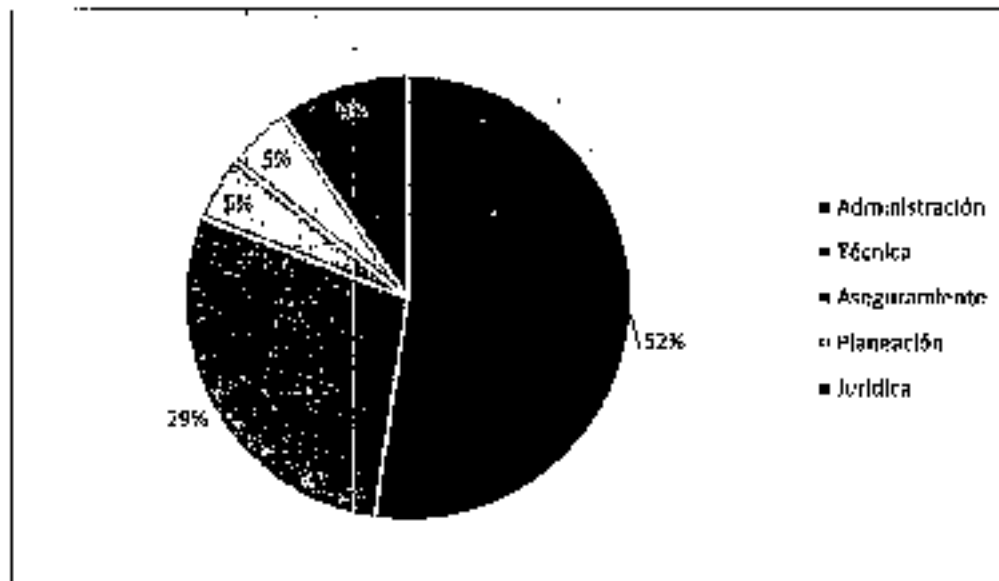
*Gráfica 3. Proporción de trabajadores según número de hijos.*



El 52% de los funcionarios encuestados trabajan en el área de Administración y un menor porcentaje del 29% en el área técnica, lo cual establece necesidades específicas en la protección frente a los peligros laborales derivados de sus ocupaciones, la prevención de accidentes de trabajo y promoción de estilos de trabajo saludables




Gráfico 4. Proporción de trabajadores según área de trabajo.

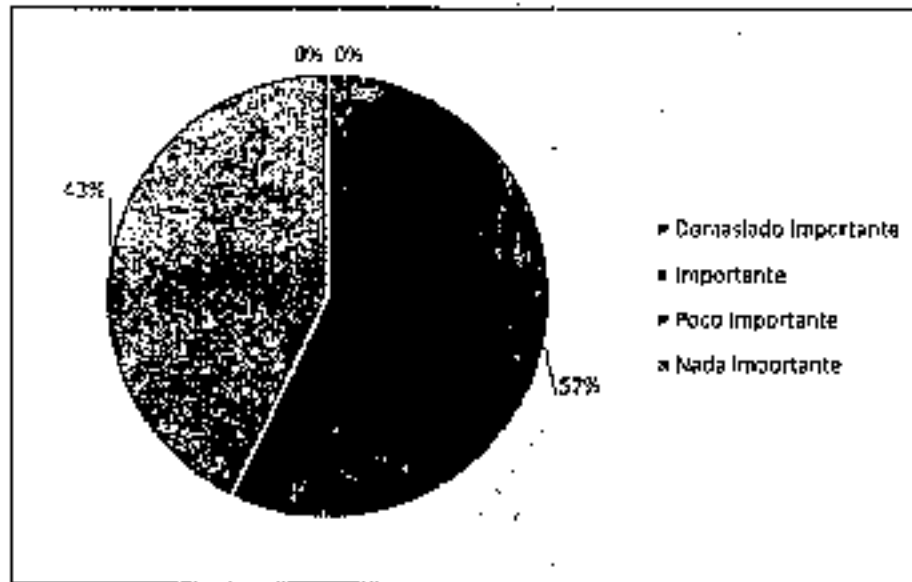


Del 100% de los encuestados, el 57% mencionó que el clima laboral de la Empresa es demasiado importante, un 43% dijo que es importante, este es un diagnóstico primordial para la empresa porque permite obtener una percepción real que tienen los empleados hacia la Empresa. Es la empresa el primer interesado en generar un clima de tranquilidad y concordia, en donde se puedan crear las relaciones adecuadas entre el personal, es el propio empresario.

No obstante, el clima laboral no se mide sólo en función de las condiciones físicas del lugar o de las relaciones con los demás. El ambiente de trabajo contiene una parte subjetiva que varía en función de las perspectivas y de las expectativas personales de cada trabajador y por las aspiraciones individuales. Así, pese a que las relaciones entre sus miembros sean positivas, un trabajador que no encuentra satisfacción personal en su puesto laboral no podrá hablar de un clima laboral positivo.

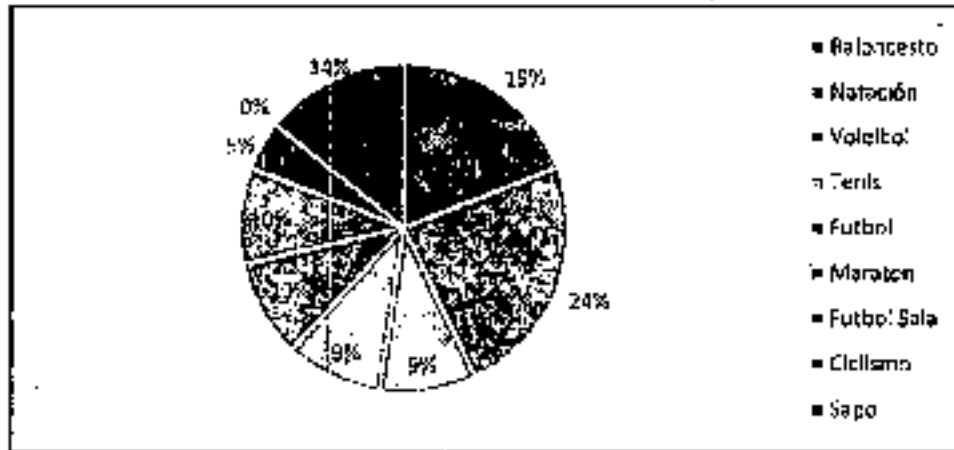
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</b>	001-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

*Gráfico 5. Proporción de trabajadores según prioridad de su trabajo.*



En cuanto a la actividad deportiva que cesen los trabajadores, estos manifestaron que el 24% le gustaría que se incluyera como actividad deportiva en la Empresa, la natación, el 19% el baloncesto, el 14% el voleibol, el 10% el maratón, y el futbol, el 9% tenis, el 5% futbol de sala; Este diagnóstico es muy importante, teniendo en cuenta que debe ser una preocupación de la empresa la salud de sus trabajadores. En los últimos años se han ido implementando programas de ejercicio físico en muchas empresas con el fin de incidir en el mantenimiento y la mejora de la salud de sus trabajadores. La Asamblea Mundial de la Salud lanzó en 2007 el plan global de acciones para la salud de los trabajadores. Se establecieron cinco objetivos en el Plan Global de Acción: Diseñar e implementar políticas para mejorar la salud de los trabajadores, Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo, Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional, Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica, Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas; La práctica de la actividad física y deportiva en el ámbito laboral se puede definir como aquella práctica en la que el jefe o superior favorece directa o indirectamente que las personas empleadas puedan llevarlo a cabo en su puesto de trabajo.

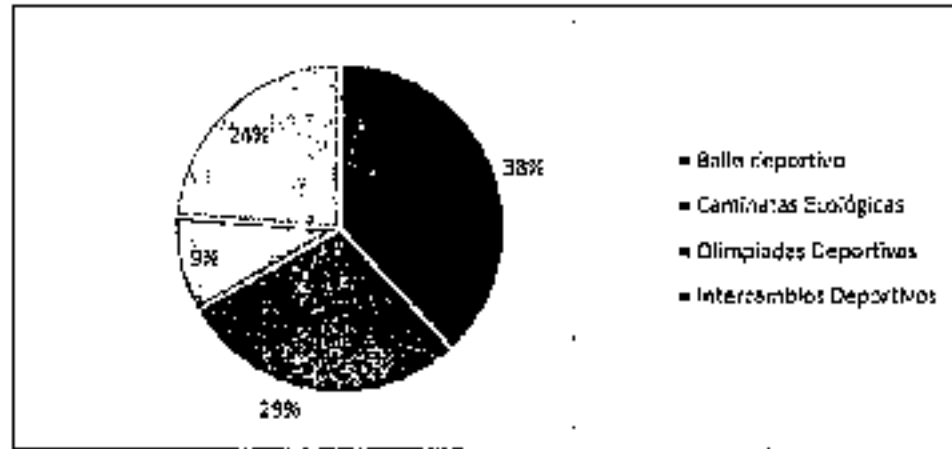
Gráfico 6. Proporción de trabajadores según deporte preferido.



Del 100% de los trabajadores encuestados el 38%, les gustaría que implementaran como actividad el baile deportivo, el 29% las caminatas ecológicas, el 24% intercambios deportivos, y un 9% las olimpiadas deportivas, esto permite conseguir una mejor relación entre trabajadores mediante la realización de actividades de forma conjunta favorece el clima laboral y disminuye los conflictos entre trabajadores.

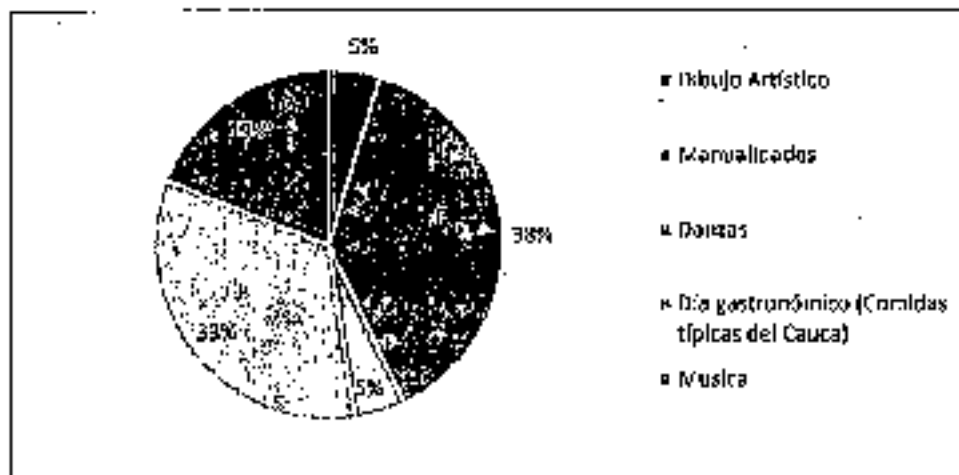
Mejora el clima laboral, sin duda, mejora mucho si las personas que se encuentran en la empresa practican alguna actividad física más allá del propio trabajo, hay una mayor autoestima en los trabajadores gracias al deporte, consiguiendo de esta forma una mejora en el ámbito laboral, consiguiendo mejores negociaciones, trabajando más y obteniendo mejores resultados. Mediante una rutina deportiva se favorece el trabajo en equipo. Los trabajadores están más comprometidos cuando forman parte de un equipo, ya sea en el ámbito deportiva como el laboral. Con ayuda de las reglas deportivas, los trabajadores adquieren hábitos de respeto frente a sus compañeros. Además de verse reflejado en una actitud positiva hacia la empresa.

Gráfico 7. Proporción de trabajadores según actividades deseadas.



Respecto de las actividades culturales, del 100% de los encuestados el 38% mencionaron que querían recibir capacitación Aplicados los programas de manualidades, el 33% a los cursos gastronómicos, el 19% al dibujo artístico, y un 5% en danzas y música, por lo cual se deben tener en cuenta estas capacitaciones, ya que las acciones de la empresa deberán orientarse a determinar el aprendizaje logrado por los participantes en el curso así como la tarea realizada por los instructores, con el objeto de precisar en qué medida se han logrado los objetivos de cada evento de capacitación y en su caso, para ello es necesario apegarse a un proceso técnico que permita lo que los directores, coordinadores o superiores inmediatos, remitan al Talento Humano las posibles propuestas para realizar las capacitaciones al personal, con el propósito de que sean tomadas en cuenta al momento en el que se esté realizando la proyección del plan maestro de capacitación.

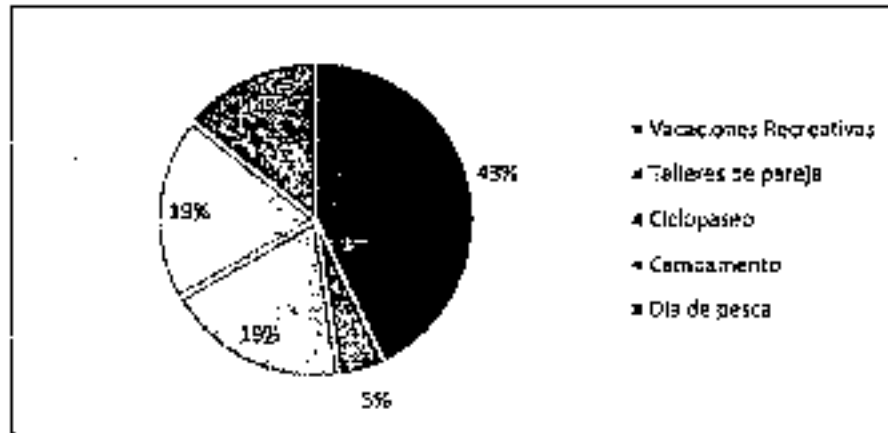
Gráfico 8. Proporción de trabajadores según intereses culturales.



Del 100% de los encuestados el 43%, mencionaron que les gustaría que se llevaran a cabo vacaciones recreativas con sus familias, el 19% Ciclopaseo y campamentos, el 14% día de pesca, el 5% talleres de pareja; Las empresas requieren de estrategias creativas que logren de sus ejecutivos y empleados, mayor entrega al trabajo, identificación con la imagen institucional y en general mejor nivel de productividad.

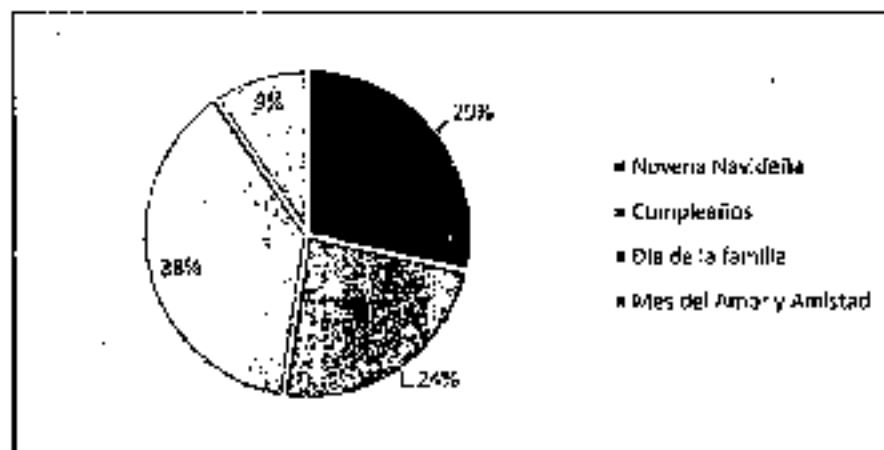
Los colaboradores, desde su perspectiva, desean mayor realización en su trabajo, reconocimiento a su esfuerzo, menores tensiones en el trabajo y la necesidad de vincular de manera congruente lo que ellos logran en el centro laboral y lo que logran dentro de su grupo afectivo familiar. Es por eso por lo que los modelos de capacitación y desarrollo para el personal en las empresas tienden cada vez más a hacerse integrales, a extender el aprendizaje al núcleo familiar, a contribuir como sector social en la educación y la cultura y a responder con determinación a las exigencias del mejoramiento continuo de niveles de vida.

Gráfico 9. Proporción de trabajadores según actividades lúdicas en familia.



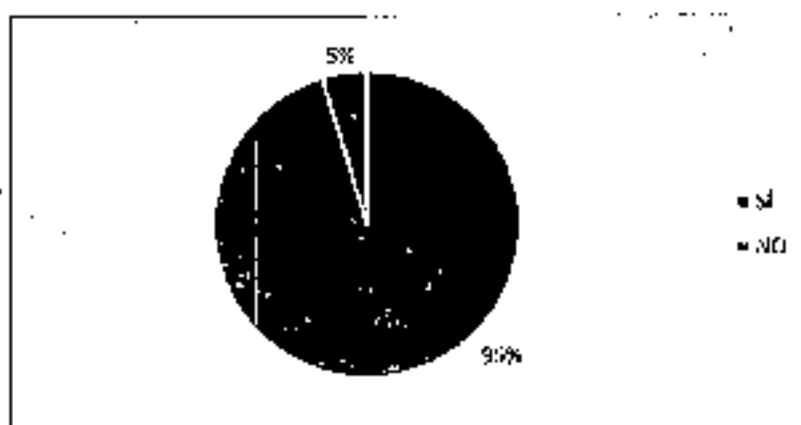
Según el gráfico 10. La encuesta muestra que del 100% de los trabajadores encuestados, el 38% les gustaría celebrar y compartir con sus compañeros en el día de la familia, el 29% les gustaría celebrar con sus compañeros en navidad con las novenas navideñas, el 24% en los cumpleaños, y un 9% en el día del amor y la amistad, por lo tanto, el día de la familia, es una fecha muy especial y se ha evidenciado que se pasa más tiempo en el trabajo y se crea un tipo de familiaridad con los compañeros de trabajo, en épocas como la navidad el compañerismo se fortalece, al igual que la celebración de cumpleaños y fechas especiales se realiza en el marco de los encuentros institucionales mensuales con el personal, en los cuales se destacan estas fechas del mes en compañía del equipo y se hace un reconocimiento institucional.

Gráfico 10. Proporción de trabajadores según fechas especiales a celebrar.



Del 100% de los encuestados el 95% manifestaron que les gustaría que se realizaran jornadas de integración en el trabajo, solo un 5% manifestó que no, para los trabajadores y la misma empresa, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo permite mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en su puesto de trabajo, así como reducir al máximo los riesgos laborales con el fin de disminuir los accidentes de trabajo. Cuenta con una serie de herramientas que permiten la eficiencia de la actividad mediante la realización de un conjunto de acciones logrando mejorar el proceso, hay que tener en cuenta las normas BS OHSAS 18001 las cuales sirven de referencia a instituciones de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

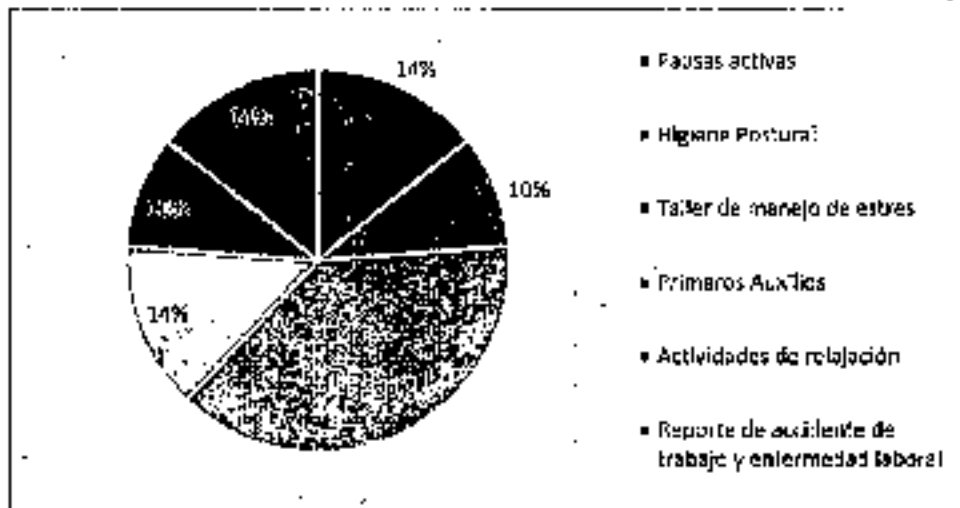
Gráfico 11. Proporción de trabajadores según su intención de participar en jornadas de integración.



Del 100% de los encuestados el 38% le gustaría que se incluyera programas de seguridad social referente al taller de manejo de stress, el 14% actividades de relajación y primeros auxilios, y reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, 10% pausas activas; este diagnóstico muestra la importancia de la creación de espacios y ambientes necesarios que faciliten programas adecuados al trabajador, es por eso que se debe hacer permanentemente este tipo de programas desde la Coordinación de Talento Humano, porque en cada una de las actividades programadas se analiza, observa y hace seguimiento al bienestar laboral de los trabajadores, buscando retroalimentar los procesos y generar estrategias que contribuyan al cumplimiento de generar calidad laboral.

Las actividades que se planean son para mejorar la calidad laboral del talento humano, con el fin de obtener beneficios que sean proyectados en el desempeño del trabajador y en el nivel de vida personal y familiar. De igual manera, se reitera que la Coordinación de Talento Humano se encuentra disponible para recibir observaciones, sugerencias y recomendaciones del personal del Programa, con el propósito de generar estrategias encaminadas a mejoramiento continuo.

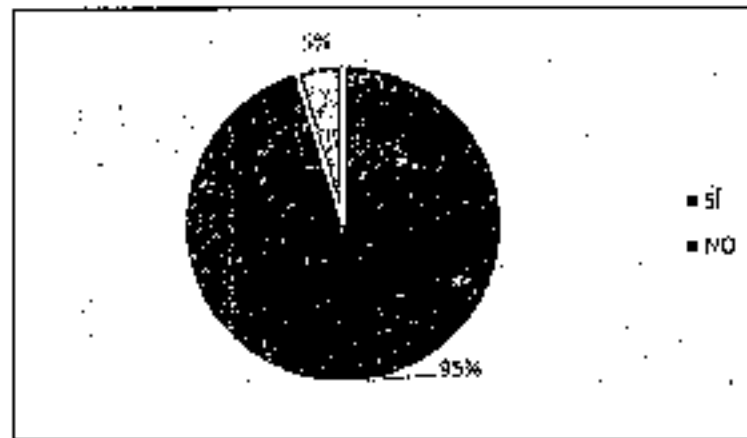
Gráfico 12. Proporción de trabajadores según actividades deseadas en SST



De los encuestados el 95% manifiestan que, si consideran necesario tomar cursos de capacitación para desempeñar mejor sus labores en la empresa, solo el 5% menciona que no es necesario. Por lo anterior es importante fortalecer y fomentar las actividades de reinducción en el puesto de trabajo que fortalecen y reafirman el compromiso con la empresa y su trabajo, pues les brindan seguridad, independencia, confianza, estabilidad. Los lineamientos a tener en cuenta en estas actividades están de acuerdo con las necesidades a cubrir que conduzcan a una buena capacitación tanto interna como externa, por medio de las inducciones bien encaminadas y que fortalezcan desde el primer acercamiento con la organización el trabajo en equipo que conlleve a la respuesta oportuna a los cambios del entorno, a través del conocimiento de las necesidades y del establecimiento de políticas de trabajo.



Gráfico 13. Proporción de trabajadores según necesidad de reinducción.

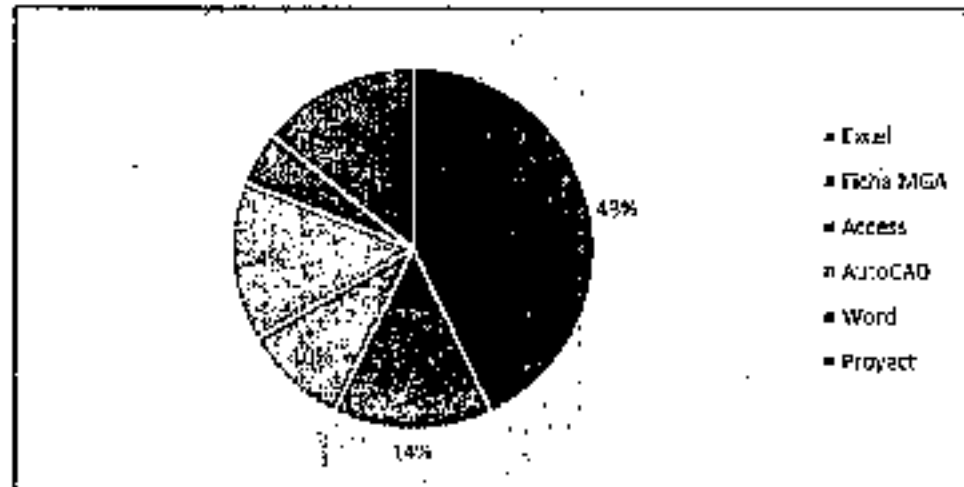


El 100% de los encuestados el 43% mencionan que los temas en los cuales necesitan capacitación es en Excel, 14% AutoCAD, Proyect, Ficha MGA, 10% Access, y 5% Word, al respecto, es necesario reconocer que cada trabajador es singular en su proceso de aprendizaje más en lo tecnológico, por tanto desde el recurso humano se debe planear el proceso para actualizar y capacitar a los trabajadores; según sus esfuerzos y sus méritos ya que lo importante es tener en cuenta atención a sus capacidades, destrezas y limitaciones.

En ocasiones los empleados en las organizaciones se ven enfrentados a situaciones en las cuales no dan resultados frente a labores cotidianas de sus puestos de trabajo, o no es el esperado por su superior, por situaciones como esta es cuando se hace necesario el trabajo de capacitación o formación al interior de las compañías. Es importante que este conocimiento se promueva y se desarrolle utilizando las herramientas que posea la compañía, apoyo tecnológico y los medios de comunicación que permitan que el conocimiento se transmita y fluya hacia todos los componentes de la organización con el propósito de generar una retroalimentación, cohesión cultural y empleados cada vez más capacitados y por ende más competitivos.

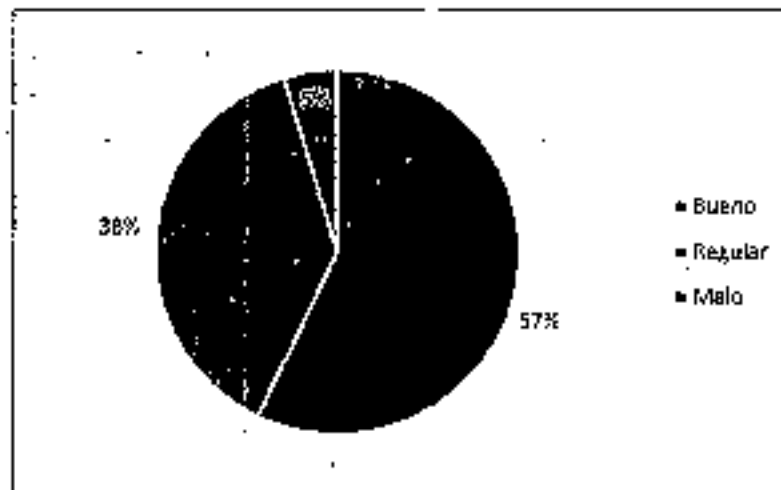
Actualmente las empresas se caracterizan por la rapidez con que deben responder a su entorno sobre todo en lo tecnológico, para ello se hace necesario que no solo se tengan tecnificados sus procesos, sino que realmente se fortalezca su trabajo en equipo, puesto que son aquellas empresas que integran sus empleados a los procesos de la compañía las que obtienen mayor éxito en sus resultados, es por ello que para las unidades empresariales el recurso humano se convierte en la principal arma estratégica para afrontar los cambios y darle la debida respuesta a cada uno de los desafíos que estos implican, para seguir actuando dentro de la franja de competitividad.

Gráfico 14. Proporción de trabajadores según intenciones de capacitación



Del 100% de los encuestados el 57% califican el clima laboral de la empresa bueno, el 36% regular, y el 5% malo, este diagnóstico refleja que a las encuestas de clima laboral permiten, a través de una sencilla herramienta como un cuestionario, la información recogida a través de la encuesta, siempre que ésta se confeccione y se lleve a cabo adecuadamente, permite obtener un conocimiento interno de la propia empresa que ningún asesor externo podrá facilitar. Además de los beneficios que reporta a la Talento humano, el llevar a cabo un estudio de clima laboral, permite también a los empleados canalizar sus opiniones a través de una herramienta oficial. El mero hecho de permitir expresar opiniones y saber que éstas van a ser conocidas y, puede que también, tenidas en cuenta por los responsables de la gestión de la Empresa Emcaservicios redundará ya de por sí en una mejora del clima laboral, por lo tanto, a la hora de crear un cuestionario de clima laboral se deberá tener en cuenta una serie de aspectos para realizarlo de manera óptima.

Gráfica 15. Proporción de trabajadores según clima laboral



Del 100% de los encuestados el 34% desean que se mejore la convivencia, el 19% que se realicen talleres de resolución de conflictos, el 14% que se realicen jornadas de Integración en espacios abiertos al igual que charlas en el manejo de emociones, se ha evidenciado que a través del área de talento humano se debe permitir que se de este tipo de acciones para que haya un buen ambiente laboral el cual contribuye a tener un equipo más productivo y comprometido con la empresa, clientes más satisfechos y por ende, personas más felices. Fomenta el respeto, ante todo. Es difícil imaginar que todos los integrantes de una empresa se van a llevar completamente bien, por ello es muy importante que promuevas la tolerancia, el respeto y la armonía entre tu personal.

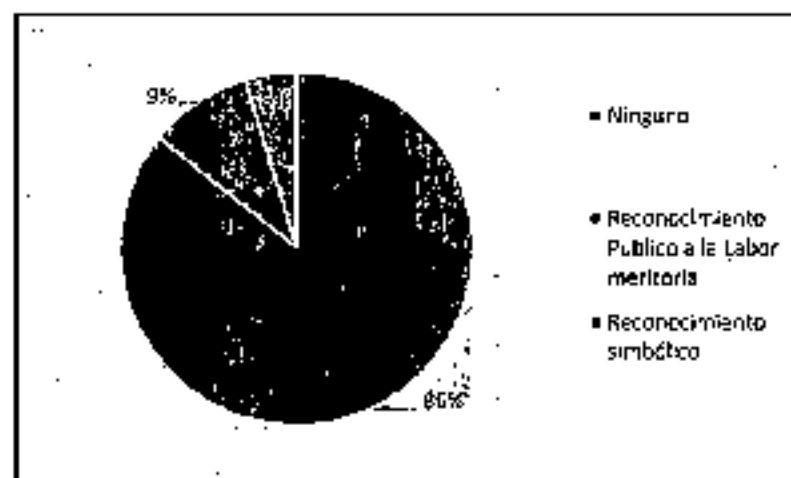
Hay que darle más tiempo para poder escucharlos; Con esto lograrás no sólo obtener ideas para mejorar el desempeño en las distintas áreas, sino que podrás reconocer los problemas, las personas que restan valor a tu organización y todos aquellos elementos que frenan el buen funcionamiento de la empresa en sus distintos niveles. Hay que acercarse a los trabajadores y ganarse su confianza con detalles sencillos, como agradecer a las personas del equipo por su labor y reconocer sus aciertos. Estos pequeños cambios, alentarán a otros a hacer lo mismo y se sentirán tranquilos de acudir a ti cuando tengan alguna duda, nuevas ideas o inquietudes.

Del 100% de los encuestados el 86% manifestaron que no les gustaría recibir ningún incentivo por parte de la empresa Emcaservicios, el 9% les gustaría tener reconocimiento público a la

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</b>	CO1-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

labor meritosa, y un 5% les gustaría tener un reconocimiento simbólico, se denota que un porcentaje muy alto no quiere que se le reconozca, esto es un caso particular porque un sistema de incentivos fomenta el compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores, y será siempre una ventaja competitiva para cualquier empresa, pues la productividad y el desempeño eficiente de los empleados, tiene una relación directa con el ambiente que los rodea. Los trabajadores buscan que se les reconozcan por medio de reconocimientos escritos o verbales durante la jornada, y que las recompensas monetarias tienen un gran valor entre los colaboradores, es de vital importancia que los jefes superiores se involucren en conocer las necesidades e intereses de los colaboradores, así como reconocer su desempeño y recompensarlos a través de los incentivos no monetarios ya que pueden mejorar la motivación existente de los colaboradores, y la percepción de estos hacia la organización en relación con refuerzos positivos.

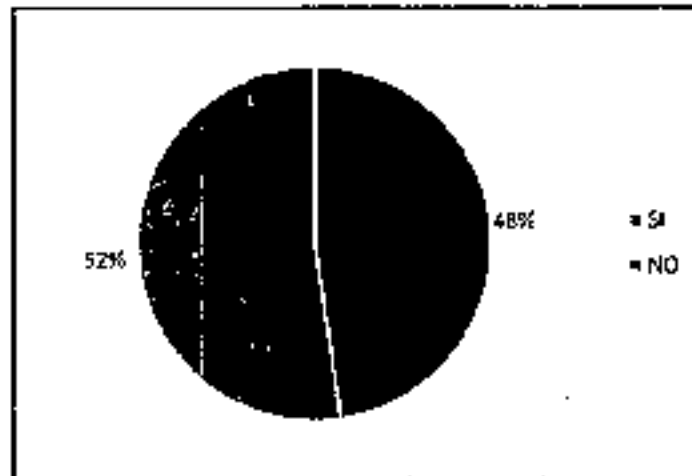
Gráfico 16. Proporción de trabajadores según incentivos



De acuerdo con lo observado que el 52% de los encuestados no acepto que se realizara un concurso del mejor equipo de trabajo para evaluación de la empresa, el 48% lo acepto, de acuerdo con el DNP, "La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. Actualmente, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades. Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de los recursos humanos PRR, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la

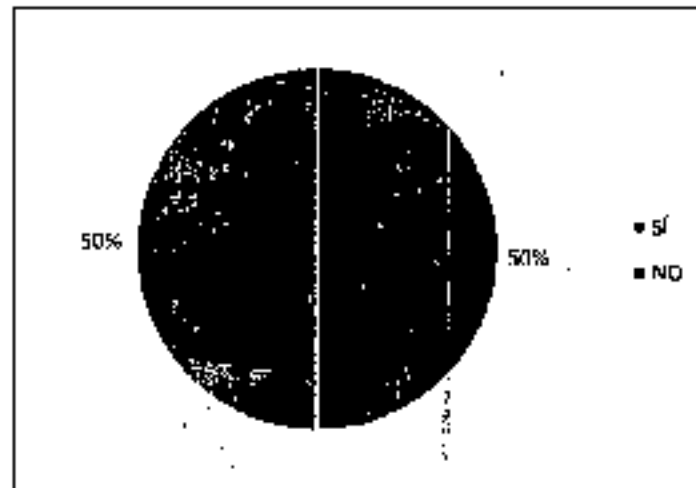
proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales”.

*Gráfica 17. Proporción de trabajadores según intención*



Del 100% de los encuestados el 50% les gustaría que se realizara el concurso del mejor empleado del mes, y el otro 50% menciono que no les gustaría que se realizara el concurso, referente a este resultado el programa “Empleado del mes” tiene como objetivo principal el de reconocer e incentivar a aquellas personas que en la Institución se caracterizan porque en su quehacer diario se evidencian en ellos, los “Valores” y las competencias institucionales. Así mismo mediante la implementación de este programa se busca fomentar un ambiente de sana convivencia y reconocimiento mutuo entre los empleados, una buena actitud frente a las actividades que se realizan cada día en busca de la superación personal y la excelencia; además fortalecer el sentido de pertenencia hacia la institución.

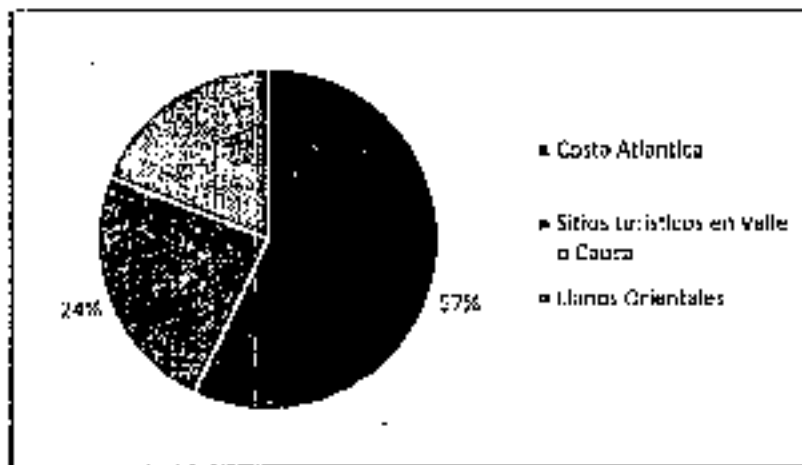
Gráfico 18. Proporción de trabajadores según reconocimiento de empleadas



Del 100% de los encuestados el 57% les gustaría que la empresa realizara una jornada de Integración a la costa atlántica, el 24% a sitios turísticos en valle o Cauca, y el 19% a los llanos orientales, los Viajes de Incentivo son una herramienta de cada vez más valorados por los trabajadores y utilizados por las empresas para retener, fidelizar e incentivar a su personal. La particularidad que distingue a los viajes de incentivo es que repercuten mental y emocionalmente en las personas de tal manera que quedan como un sello memorable en la vida de quienes lo viven. Estas experiencias únicas de viajes son clave para la construcción de equipos de alto rendimiento. Está demostrado que los trabajadores adquieren un mayor compromiso e identificación con la empresa tras una experiencia inolvidable. Aportan una mayor motivación al personal, Promueven la comunicación, Incentivan al personal para lograr objetivos propuestos, Desarrollan habilidades estratégicas, Favorecen la resistencia mental, Incrementan las ventas, Fomentan el trabajo en equipo, Contribuyen a fortalecer relaciones personales fuera del ámbito empresarial, Provocan experiencias memorables que nunca se olvidan. /

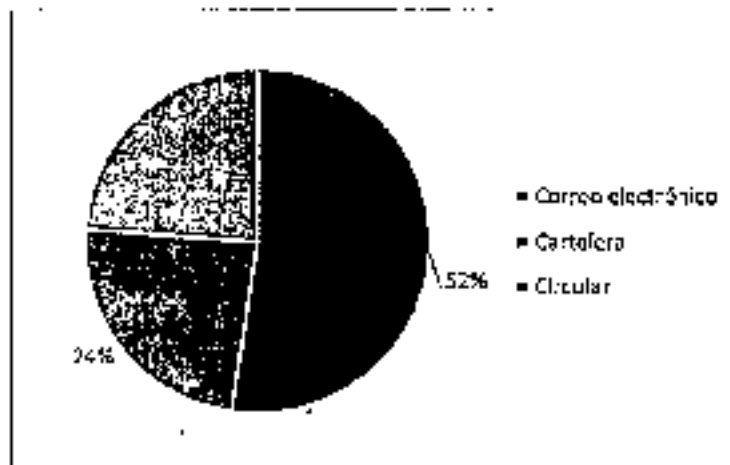
49

Gráfica 19. Proporción de trabajadores según sitios de integración

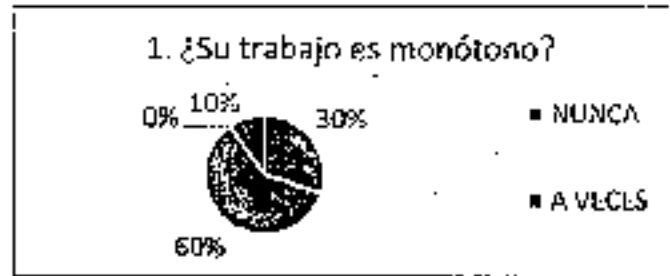


Del 100% de los encuestados el 52% manifiestan que les gustaría que se socialice el plan de bienestar social a través del correo electrónico, el 24% a través de cartelera y por medio de la circular, el Plan de bienestar social debe ser conocido por todos los trabajadores teniendo el medio más propicio para que se difunda, y porque es el medio por el cual el trabajador potencia los satisfactores para vivir sus necesidades dentro del trabajo, porque es en el trabajo donde se comparten las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que lo distinguen de otras empresas e influyen en su comportamiento Organizacional.

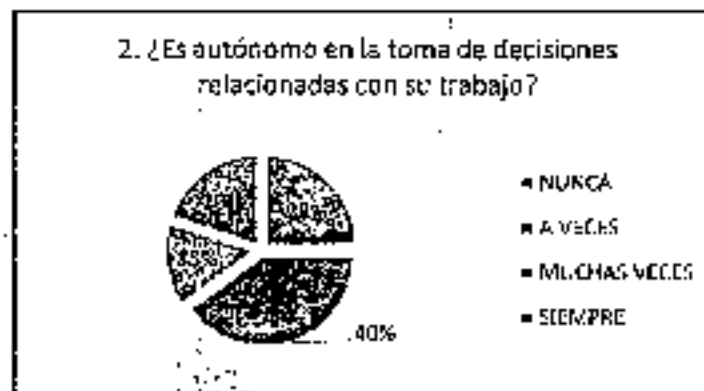
Gráfica 20. Proporción de trabajadores según medios de notificación



## 7.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



De acuerdo con la gráfica anterior, se deduce que el 60% de los encuestados consideran que su trabajo es monótono, esto genera una alerta en las funciones y actividades que desempeña cada uno de los funcionarios. Por lo cual se sugiere la revisión del manual de función de cada uno de los cargos para tomar medidas de acción y darle movilidad a los puestos de trabajo.



Frente al tema de la autonomía se determina que la mayoría de cargos permiten tomar decisiones a los empleados. No obstante hay un 25% de empleados de las áreas administrativas, jurídicas y de aseguramiento, que manifiestan que nunca pueden tomar decisiones, es decir que son cargos que carecen de autonomía, como en el caso anterior se requiere hacer revisión de los manuales de funciones y valorar si para algunos cargos se justifica la toma de decisiones para mejorar los procesos y procedimientos del área.

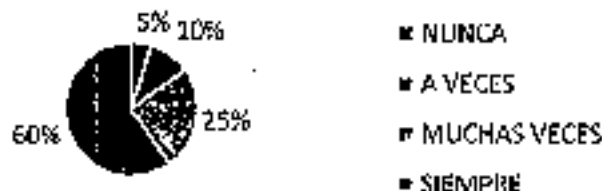


3. ¿Sus tareas o actividades, son difíciles o complejas?



Más del 50% de los empleados considera que las actividades que les toca realizar son de un nivel alto de complejidad, por lo tanto se requiere revisar los procedimientos sobre todo en las áreas administrativa y jurídica, donde se determinó que las actividades SIEMPRE son difíciles. La idea de valorar los procesos y procedimientos resulta de vital importancia toda vez que se pueda cumplir el mismo objetivo pero disminuyendo el grado de dificultad en las actividades.

4. ¿Sus funciones son claras a la hora de realizarse?



El 60% de los encuestados consideran que las funciones son claras, pero no fáciles de ejecutar de acuerdo con el ítem anterior. El 5%, que respondió que las funciones nunca son claras hace referencia a la secretaría de gerencia, por lo cual se recomienda entrevistar a la persona encargada y hacer el levantamiento del manual de funciones actual, con base a la realidad del cargo. Teniendo en cuenta funciones establecidas y parametrizando los imprevistos.

5. ¿Sus funciones de trabajo corresponden a sus habilidades y destrezas?



De acuerdo con este ítem el 75% de los encuestados dicen que las funciones adscritas al cargo son acordes con sus habilidades y destrezas lo cual denota que la empresa ha realizado una adecuada perfilación de los cargos.

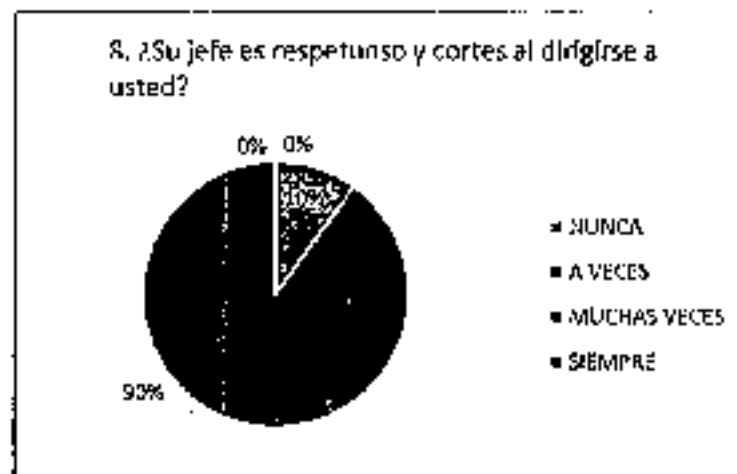
6. ¿Usted se siente a gusto con lo que hace?



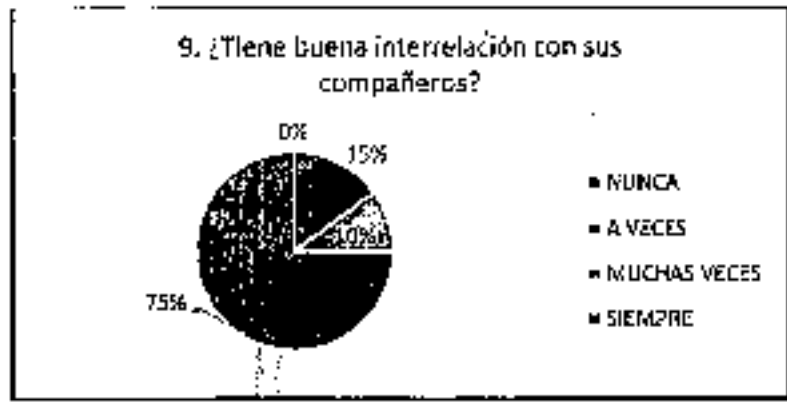
Frente a este cuestionamiento se encuentra que el 80% de los empleados siente gusto por las actividades que realiza, solo el 5% que corresponde al cargo de servicios generales, respondió que A veces se siente a gusto con las actividades a desarrollar.



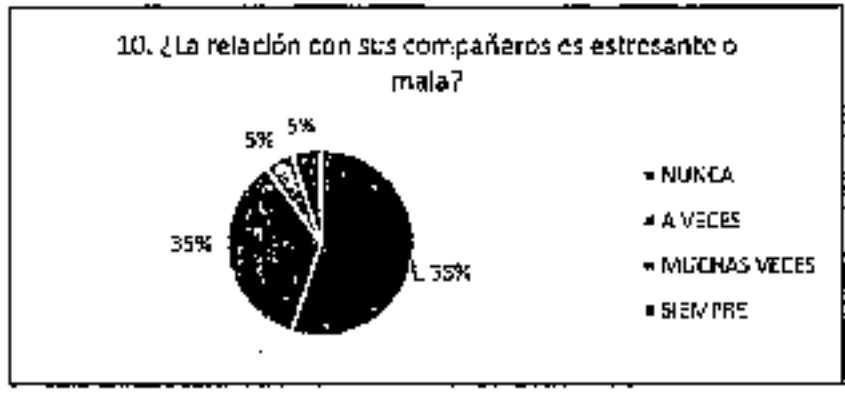
Solo el 5%, correspondiente a las áreas administrativa y de servicios generales manifestó dificultad en la forma de relacionarse con sus jefes, se recomienda realizar actividades encaminadas a manejo de comunicación asertiva, trabajo en equipo y liderazgo, para mejorar este ítem referente a las relaciones interpersonales.



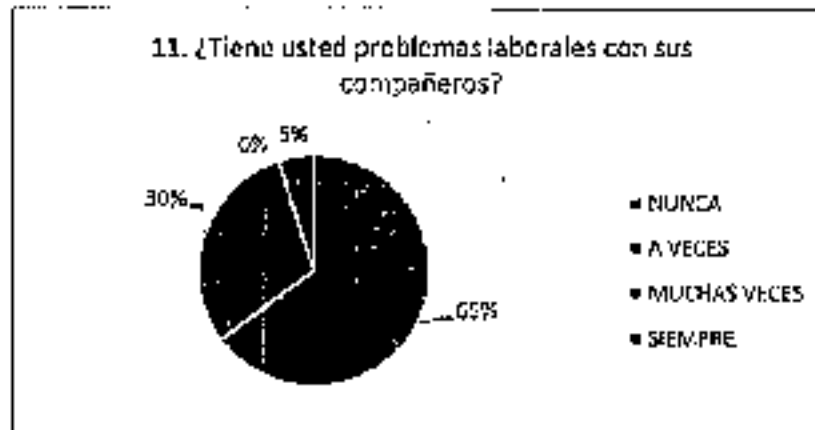
De acuerdo con la anterior gráfica se percibe que las relaciones con los superiores son adecuadas en cuanto al trato y el respeto otorgado a su equipo de colaboradores, sin embargo cabe mencionar que es una característica en temas de convivencia que no hay que dejar de lado y procurar por mantener en niveles superiores, por lo tanto con actividades de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación se pueden conservar las políticas del buen trato.



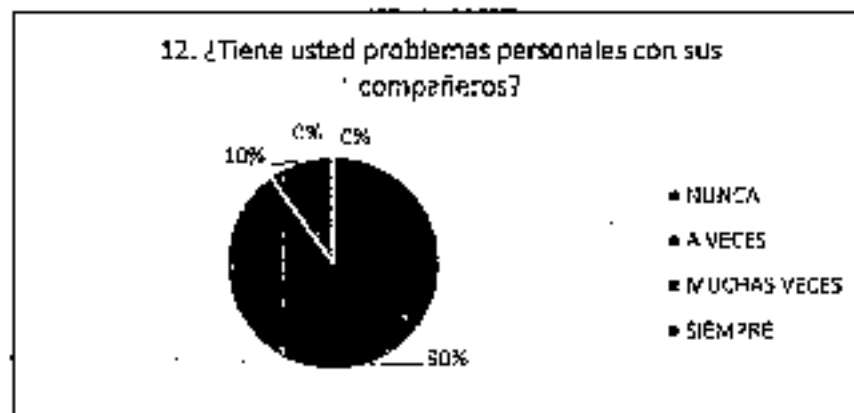
Como es de esperarse existe un 15% de encuestados que manifiestan que las relaciones con sus compañeros a veces son buenas, de nuevo vuelve y juega el desarrollo de actividades encaminadas a las mejores en el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y sobre resolución de conflictos de manera pacífica



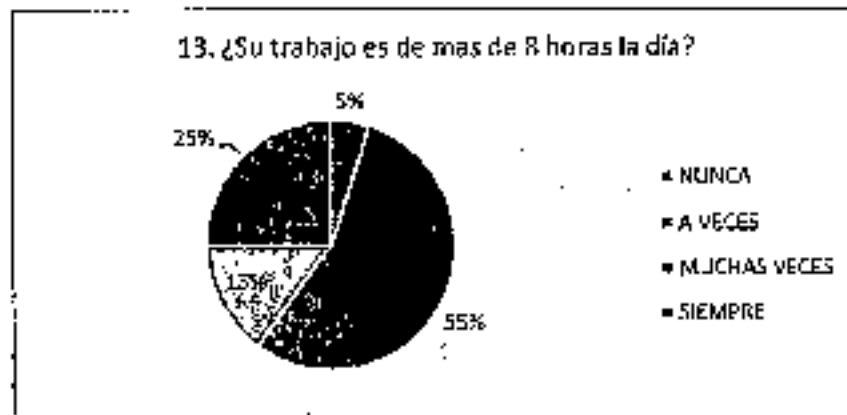
Al revisar esta gráfica y compararla con el ítem anterior se puede divisar que los resultados distan mucho, pues existe un 35% que dice que a veces la relación con sus compañeros es estresante y mala. Este tipo de situaciones es más cotidiana que otras, los horarios extenuantes de trabajo, las urgencias, el manejo de los tiempos y los movimientos, etc, se convierten en un riesgo psicosocial que puede motivar este tipo de relaciones o ambientes estresantes. Por lo cual habría que revisar junto con el profesional encargado de SST, los riesgos psicosociales, revisión de cargas de trabajo, manejo adecuado de pausas activas, etc.



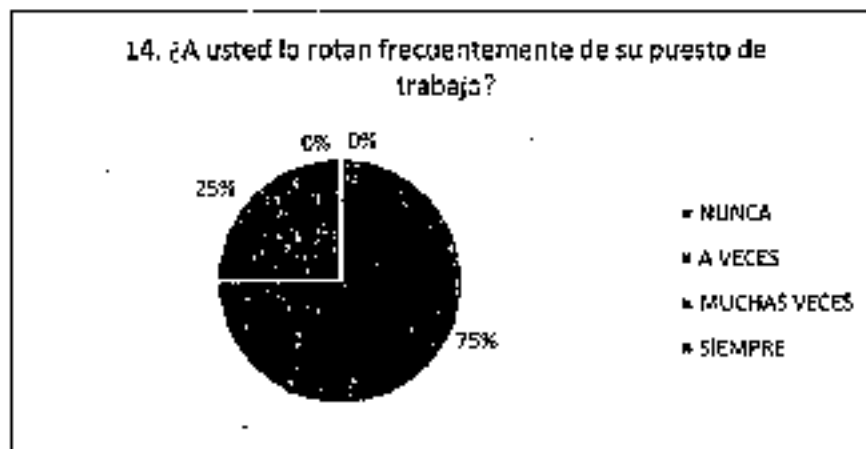
Esta pregunta si bien es similar a la anterior, ésta hace énfasis en las relaciones laborales, que como ya se indicó, tienden a ser relaciones extresantes de acuerdo al clima organizacional que se manifieste al interior de la empresa, o a la falta de claridad de las funciones en los procesos a los que se hace parte, escuchar a diario manifestaciones como eso no me toca a mí, o al contrario por que hiciste lo que no te correspondía hace parte de la cotidianidad de las empresas, así las cosas para darle manejo a ese 30% de empleados que manifiestan que a veces las relaciones con sus compañeros son problemáticas, se deben revisar lo manuales de procesos y procedimientos y motivar a que los temas laborales se dialoguen de una manera clara y técnica.



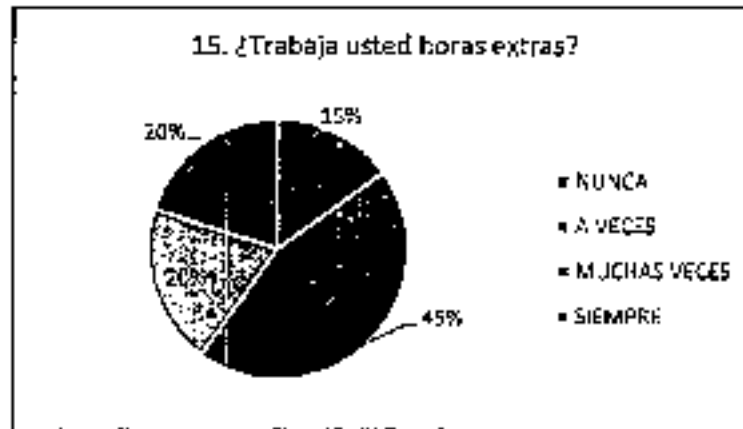
El 10% del personal de la empresa refiere que a veces tiene problemas de tipo personal con sus compañeros de trabajo, al no ser estos aspectos profesionales o técnicos, se les puede dar un manejo con actividades extralaborales, enfocadas a la reconciliación, a la sana convivencia y a la recreación.



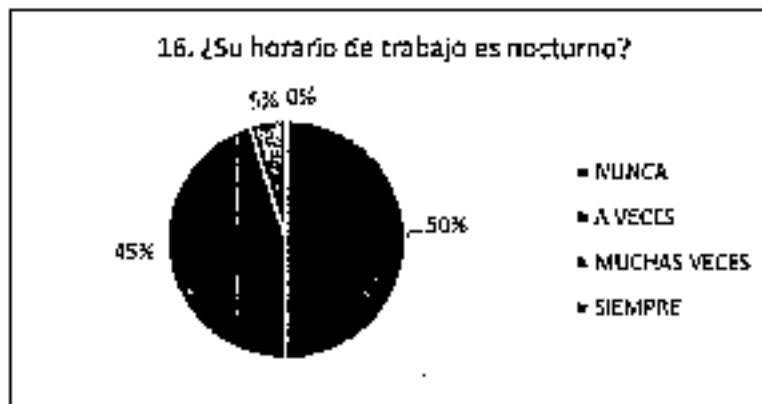
El 55% del personal manifiesta que a veces su carga laboral es de más de 8 horas, para esto es bueno revisar riesgos psicosociales de los puestos de trabajo y realizar un taller sobre el manejo adecuado del tiempo en horarios laborales, así como la medición de tiempos y movimientos, para detectar cuáles son las causas de requerir más horas en las actividades laborales y determinar acciones para maximizar el tiempo.



La rotación en los puestos de trabajo conlleva muchas veces a aspectos positivos, en este caso el 25% de los empleados manifestaron haber sido rotados del trabajo, para no generar inconvenientes, cuando se presenta este efecto, se requiere hacer un buen proceso de inducción basados en los manuales de funciones.



El 20% de los encuestados manifiesta que trabaja horas extra, al igual que en cuestionamientos anteriores se debe realizar un estudio de cargas laborales sobre todo para las áreas técnica y de aseguramiento, y evaluar si estas horas extras son remuneradas o no, amparadas en la ley actual.



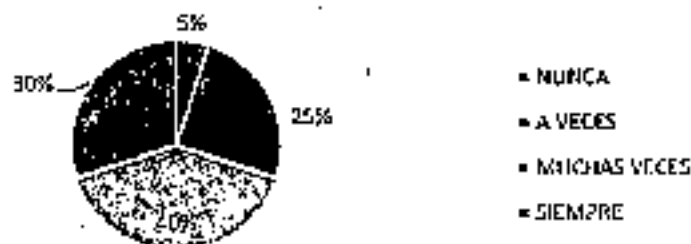
El 45% de los empleados manifestó que a veces cuenta con horario nocturno sobre todo para las áreas técnicas y administrativas, con un buen estudio de cargas laborales, se puede determinar si estas actividades nocturnas pueden ser disminuidas y realizables durante los horarios habituales de trabajo.

17. ¿Debe usted llevar trabajo para su casa?



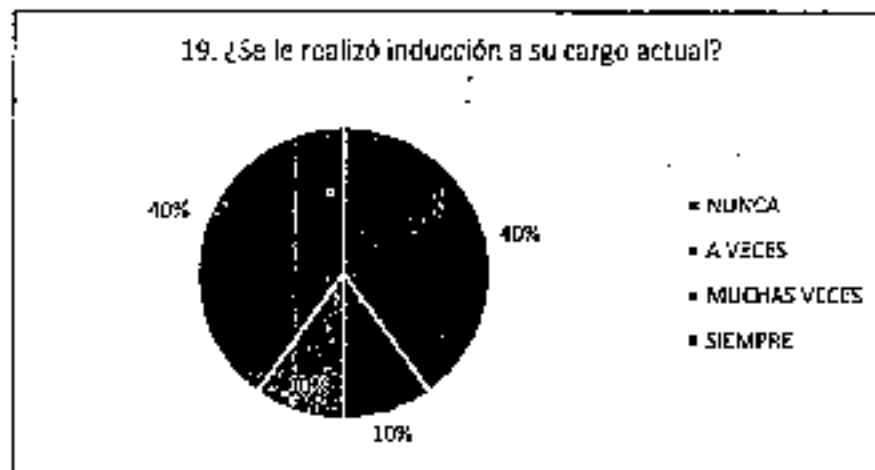
El 5% de los empleados correspondiente al área de aseguramiento manifestó que siempre debe llevar trabajo a su casa. Con base en esto se requiere una medición de tiempos y movimientos de los cargos asociados a esta área para tomar acciones que minimicen esto. Y hacer lo mismo para el resto de las áreas en miras con el fin de prevenir o ir saneando estos "vicios laborales".

18. ¿La ejecución de sus tareas, requieren de realizarse rápido?



Esta pregunta lleva a pensar si las funciones de cada uno de los cargos responde a acciones de importancia o acciones de urgencia, si bien todos los trabajos requieren de cierto tipo de agilidad en su ejecución, muchas veces por hacerlo de forma rápida y cumplir con ciertos tiempos establecidos se pierde la minucia y se puede propender por bajar la calidad de la tarea desarrollada. Por lo cual es importante, hacer revisión de los manuales de procesos y procedimientos para determinar las actividades por orden de importancia, hacerlas de manera ágil sin olvidar la mejora en la calidad que debe conllevar la ejecución de cada actividad.

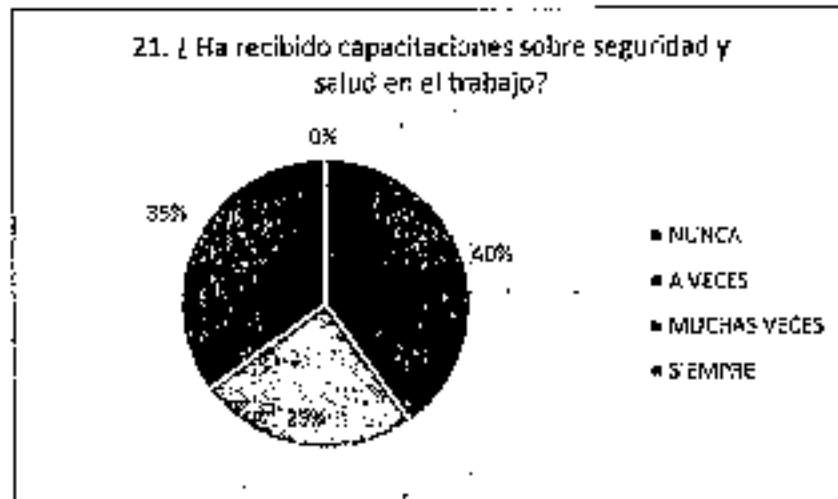




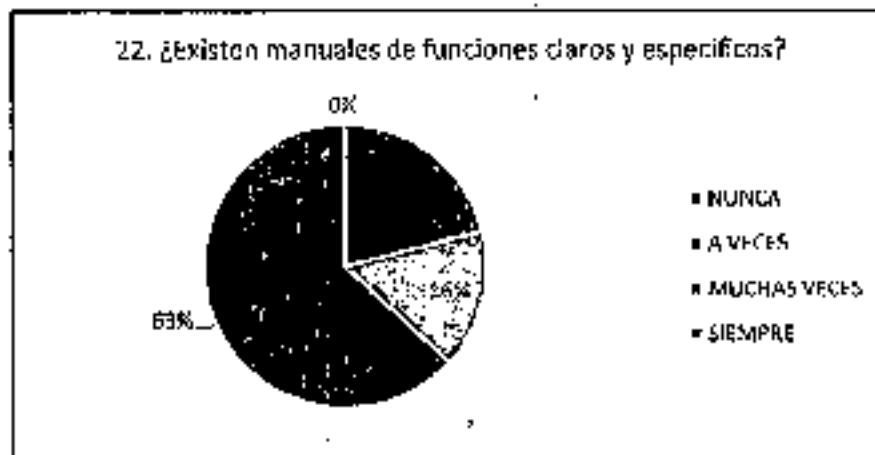
El 40% de los empleados manifiestan no haber tenido un adecuado proceso de inducción por lo cual este aspecto se convierte en una alerta para el presente estudio de clima organizacional, por ende se debe hacer la revisión de protocolos de inducción a la empresa y a su puesto de trabajo. Acompañado de actividades de recepción bajo un ambiente motivacional, y respaldados por los líderes o jefes de área que a su vez deberán apoyarse en manuales de funciones, de procesos y de procedimientos.



Los procesos de reinducción se hacen necesarios cuando se ha rotado de cargo, cuando han ingresado nuevos proyectos o líneas laborales, o se han realizado cambios estructurales en la empresa, en cargos, procesos, procedimientos y funciones. Así las cosas se requiere como una medida importante revisar los protocolos de inducción y reinducción e iniciar con el 35% de los empleados que manifestaron que nunca se les ha llevado a cabo reinducción de su cargo, sobre todo en las áreas técnica (componente ambiental) y administrativa (servicios generales, secretaría, presupuesto, control interno y contabilidad) y



Según la gráfica anterior este es uno de los ítems que más se ha trabajado por lo cual se requiere continuar con el adecuado acompañamiento y capacitaciones apoyados por la ARL respectiva y con el responsable de ésta área el interior de la empresa.



El 21% de los encuestados refiere que A veces los manuales son claros y específicos, por lo cual habría de hacerse una revisión de los manuales por cargos, apoyados en la gerencia y los líderes de las áreas y realizar actualizaciones sobre los formatos de calidad si estas fueron susceptibles de modificación

23. ¿Se le permite al personal ascender con base a los méritos propios?

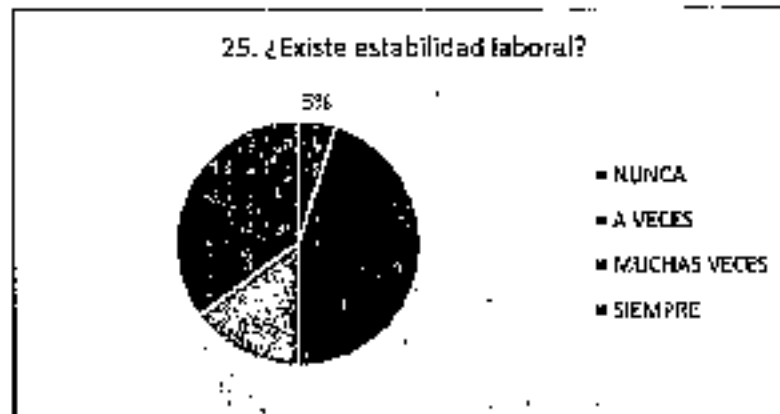


El 47% de los encuestados refiere que al interior de la empresa no se les permite ascender con base a méritos propios, así las cosas se debe revisar de acuerdo con las políticas internas de la empresa y apoyados en la gerencia, si se puede llevar a cabo un plan de carrera o de desarrollo profesional; de ser así este se haría con base a unos procesos de selección y evaluación, frente a lo cual habría que crearse el proceso, los procedimientos, protocolos y manuales asociados a lo que sería un nuevo incentivo.

24. ¿Su asignación salarial no permite satisfacer las necesidades básicas?



El 25% de los encuestados refieren que su asignación salarial no les permite satisfacer sus necesidades básicas, para esto se requiere hacer un estudio de asignaciones salariales respaldado por el perfil del cargo y el análisis de cargas laborales, y posteriormente tomar decisiones sobre la creación de nuevos cargos o el aumento salarial para algunos puestos de trabajo.



Al ser los encuestados empleados de planta en su totalidad, se percibe que la estabilidad laboral es alta. Solo el 5% refiere no tener estabilidad. Frente a este aspecto se requiere ver cuáles son cargos de continuidad y cuáles por el contrario se requieren de acuerdo a los proyectos que se están ejecutando, y así mismo determinarlo en los manuales de funciones del cargo.


#### 8. ALCANCE

Serán beneficiarios del presente plan de bienestar social los funcionarios públicos de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.

#### 9. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Los programas de bienestar social y servicios que se establezcan mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal, de Veinte millones de pesos moneda corriente, \$20.000.000, discriminados de la siguiente manera:

- Adquisición de Bienes: \$ 5.000.000
- Servicios: \$15.000.000

 <p><b>EMCASERVICIOS</b> S.A. E.S.P. Empresa Caucaña de Servicios Públicos</p>	<p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</p>	<p>001-TH-313</p>
		<p>Versión 2 30/04/2018</p>

### CAPITULO III. PLANEACIÓN DE BIENESTAR SOCIAL

#### 10. PROGRAMA DE DEPORTE

FICHA DE PROGRAMA DEPORTIVO	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
Fomentar la integración de los funcionarios de EMCASERVICIOS S. A. E.S.P. a través de diferentes actividades deportivas.	Junio de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar en las olimpiadas internas de la Gobernación del Cauca donde participan los empleados en las diferentes disciplinas deportivas de manera individual, y en equipos organizados por género y en algunas disciplinas con equipos mixtos.</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación del 90% de los trabajadores en las actividades programadas</li> <li>Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.</li> <li>Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la gobernación.</li> <li>Que todos los servidores públicos de EMCASERVICIOS S.A E.S.P. Tengan la oportunidad de practicar un deporte o una actividad que les guste y disminuir la tensión que provoca la carga laboral.</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indeportes</li> <li>Gobernación</li> <li>Convenios Externos</li> </ul>
<b>LOGÍSTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Local</li> <li>Sitios externos</li> </ul>
<b>MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecles audiovisuales</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	# De servidores públicos beneficiados con los programas deportivos / # total de servidores públicos.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018	001-TI-313
		Versión 2 30/04/2018

## 11. PROGRAMA LUDICO- RECREATIVO

FICHA DE PROGRAMA LUDICO- RECREATIVO	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programar y realizar diversas actividades de recreación para contribuir con el buen estado físico y mental de los servidores en sus horas de tiempo libre establecido y su núcleo familiar.</li> <li>Fortalecer las relaciones entre compañeros de trabajo.</li> </ul>	Junio de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Balle deportivo cada 8 días los Miércoles de 4:30 pm a 5:30 pm instalaciones Emcaservicios.</li> <li>Vacaciones recreativas tarde recreativa en compañía del grupo familiar del servidor público.</li> <li>Manualidades que ofrece la Caja de Compensación o Externo.</li> <li>caminatas ecológicas.</li> <li>Fortalecer las relaciones entre compañeros de trabajo por medio de un paseo institucional</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación del 50% de los trabajadores en las actividades programadas</li> <li>Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.</li> <li>Participar de una sana integración en espacios abiertos.</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indeportes</li> <li>Caja de Compensación Confianza u otro (Este recurso puede estar sujeto a cambio)</li> <li>Convenios Externos</li> </ul>
<b>LOGÍSTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorio</li> <li>Sitios externos</li> </ul>
<b>MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesas, refrigerios, cangurri (Tarro de agua, Toallas)</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	# De servidores públicos participantes/ # de servidores públicos de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.

## 12. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

FICHA DE PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
Promover programas ofrecidos por Entidades de Salud, Fondos de vivienda, Caja de Compensación, Administradoras de Fondo de pensiones, SENA.	Enero-Noviembre de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar y ejecutar los diferentes programas ofrecidos por las diferentes entidades.</li> <li>Motivar y orientar a los trabajadores en la participación en los diferentes programas.</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación del 90% de los trabajadores en las actividades programadas</li> <li>Promover la sana protección del trabajador mediante los servicios ofrecidos.</li> </ul>


<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SENA,</li> <li>• Asesor externo</li> <li>• Art</li> <li>• Entidades externas</li> </ul>
<b>LOGÍSTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditorio</li> <li>• Local</li> <li>• Salles externos</li> </ul>
<b>MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios audiovisuales</li> </ul>

### 13. PROGRAMA DE FECHAS ESPECIALES

FICHA DE PROGRAMA DE FECHAS ESPECIALES	
OBJETIVO	PERÍODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la integración de los funcionarios en actividades que son fechas especiales en Colombia y son de gran relevancia cultural durante el año 2018.</li> </ul>	Enero-diciembre de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciar un cronograma de las fechas especiales del año 2018 (DÍA DE CUMPLEAÑOS, DÍA DE LA MUJER, DÍA DEL HOMBRE, DÍA DE LA SECRETARIA, DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO, DÍA DE LA MADRE, DÍA DEL PADRE, DÍA DEL CONDUCTOR, DÍA DE AMOR Y AMISTAD, DÍA DE HALLOWEEM Y NOVENAS NAVIDEÑAS).</li> <li>• Coordinar y establecer con el Comité de Bienestar Social la celebración de las fechas especiales.</li> <li>• Diseñar estrategias para crear en los funcionarios la cultura de integración por medio de estas actividades.</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr que el mayor porcentaje de los funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. participe de las actividades de celebración en las fechas especiales.</li> <li>• Crear un fondo para destinar los gastos de las fechas.</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.
<b>LOGÍSTICOS</b>	Todas las dependencias de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.
<b>MATERIALES</b>	Refrigerios, Decoración, animación, Tarjetas, Torta, Grupos musicales
<b>INDICADOR</b>	# De funcionarios de la Entidad/ # de funcionarios participen en las actividades

#### 13.1 FICHA DE ACTIVIDAD DE CUMPLEAÑOS

FICHA DE ACTIVIDAD DE CUMPLEAÑOS	
OBJETIVO	PERÍODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivar a los funcionarios mediante la celebración de la fecha de su cumpleaños.</li> </ul>	Enero-diciembre de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se puede establecer convenio con una empresa para que preste el servicio de desayunos sorpresa y recordatorios.</li> </ul>	

 <b>EMCASERVICIOS</b> S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</b>	001-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

<ul style="list-style-type: none"> <li>Decorar el puesto de trabajo del funcionario el día de su cumpleaños.</li> <li>Enviar por Correo Electrónico una Tarjeta de Felicitación.</li> <li>La celebración de los cumpleaños se puede hacer por dependencias.</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que el mayor porcentaje de los funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P participe de las actividades de celebración en las fechas especiales.</li> <li>Crear un fondo para destinar los gastos de las fechas</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P
<b>LOGÍSTICOS</b>	Todas las dependencias de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P Convenio externo
<b>MATERIALES</b>	Refrigerios, Decoración, Tarjeta impresa, Torta
<b>INDICADOR</b>	# de celebraciones especiales programadas/ # de celebraciones ejecutadas

### 13.2 FICHA DE ACTIVIDAD DIA DE LA MUJER

FICHA DE ACTIVIDAD DIA DE LA MUJER	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la integración de los funcionarios en actividades que son fechas especiales en Colombia y son de gran relevancia cultural durante el año 2018.</li> </ul>	8 marzo de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar un pequeño detalle.</li> <li>Dar un acompañamiento musical</li> <li>Exaltar ese día con un brindis y pasabocas.</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que el mayor porcentaje de las mujeres de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P participen de la celebración.</li> <li>Crear un espacio de sano esparcimiento con todos los funcionarios.</li> <li>Exaltar la labor de la mujer</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P
<b>LOGÍSTICOS</b>	Todas las dependencias de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P Contratar grupo musical Convenio de Refrigerios
<b>MATERIALES</b>	Refrigerios, Decoración, Auditorio.
<b>INDICADOR</b>	# de celebraciones especiales programadas/ # de celebraciones ejecutadas




	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018	001-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

### 13.3 DIA DEL HOMBRE

FICHA DE ACTIVIDAD DIA DEL HOMBRE	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la integración de los funcionarios en actividades que son fechas especiales en Colombia y son de gran relevancia cultural durante el año 2018.</li> </ul>	10 marzo de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar un pequeño detalle.</li> <li>Exaltar ese día con un brindis y plato de comida</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que el mayor porcentaje de los hombres de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P participen de la celebración.</li> <li>Crear un espacio de sano esparcimiento con todos los funcionarios.</li> <li>Exaltar la labor del hombre</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P
<b>LOGISTICOS</b>	Todas las dependencias de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P Convenio de Refrigerios
<b>MATERIALES</b>	Refrigerios, Decoración, Auditorio.
<b>INDICADOR</b>	# de celebraciones especiales programadas/ # de celebraciones ejecutadas

### 13.4 FICHA ACTIVIDAD DIA DE LA SECRETARIA

FICHA DE ACTIVIDAD DIA DE LA SECRETARIA	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocer el trabajo, dedicación y apoyo constante que las secretarias ofrecen a su equipo de trabajo.</li> </ul>	28 abril de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar un pequeño detalle.</li> <li>Exaltar ese día con un brindis y pasabocas.</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que todas las secretarias de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P participen de la celebración.</li> <li>Crear un espacio de sano esparcimiento con todos los funcionarios.</li> <li>Reconocer la labor prestada en el día a día</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P
<b>LOGISTICOS</b>	Todas las dependencias de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P Convenio de Refrigerios
<b>MATERIALES</b>	Refrigerios, Decoración, Auditorio.
<b>INDICADOR</b>	# de celebraciones especiales programadas/ # de celebraciones ejecutadas


 <p><b>EMCASERVICIOS</b> S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos</p>	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018	001-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

### 13.5 FICHA ACTIVIDAD DIA DE LA MADRE

FICHA DE ACTIVIDAD DIA DE LA MADRE	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un reconocimiento a las funcionarias madres de la empresa por su importante papel en la sociedad y su merito a la labor con sus hijos.</li> </ul>	8 de mayo de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar un pequeño detalle.</li> <li>Contratar un acompañamiento musical</li> <li>Con el apoyo de comunicación se publica información relacionada a esta celebración junto con un audio de felicitación por parte de la Gerente.</li> <li>Brindar refrigerio</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que el mayor porcentaje de las mujeres de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P participen de la celebración.</li> <li>Crear un espacio de sano esparcimiento con todos los funcionarios.</li> <li>Exaltar la labor de la madre en su trabajo, hogar y sociedad.</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P
<b>LOGISTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todas las dependencias de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P</li> <li>Contratar acompañamiento musical</li> <li>Convenio de refrigerios</li> </ul>
<b>MATERIALES</b>	Refrigerios, Decoración, Auditorio.
<b>INDICADOR</b>	# de celebraciones especiales programadas/ # de celebraciones ejecutadas

### 13.6 FICHA ACTIVIDAD DIA DEL PADRE

FICHA DE ACTIVIDAD DIA DEL PADRE	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocer a los funcionarios padres de la empresa EMCASERVICIOS S.A. E.S.P, su importante papel en la sociedad y merito a la labor con sus hijos.</li> </ul>	19 de junio de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar un pequeño detalle.</li> <li>Se puede amenizar la celebración por 1 hora por un cuentero</li> <li>Exaltar ese día con un brindis y plato de comida</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que el mayor porcentaje de los hombres padres de familia de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P participen de la celebración.</li> <li>Crear un espacio de sano esparcimiento con todos los funcionarios.</li> <li>Exaltar la labor del padre de familia.</li> </ul>

 <p><b>EMCASERVICIOS</b> S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos</p>	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018	001-Th-313
		Versión 2 30/04/2018

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.
<b>LOGÍSTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las dependencias de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.</li> <li>• Contratar cuentero de Caja de Compensación</li> <li>• Convenio de Refrigerios</li> </ul>
<b>MATERIALES</b>	Refrigerios, Decoración, Auditorio.
<b>INDICADOR</b>	# de celebraciones especiales programadas/ # de celebraciones ejecutadas

### 13.7 FICHA ACTIVIDAD DIA DEL SERVIDOR PUBLICO

FICHA DE ACTIVIDAD DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer y exaltar la labor de los funcionarios públicos que día a día prestan sus servicios para un mejor país.</li> </ul>	27 de Junio de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se puede realizar una jornada de capacitación en temas como: Transparencia de la información, gestión de calidad entre otros.</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr que el 100% de los funcionarios asistan a la capacitación.</li> <li>• Fortalecer el sentido de pertenencia mediante el reconocimiento de instrumentos que permiten optimizar la relación con la ciudadanía y crear sentido de pertenencia mediante el reconocimiento de la misión, Visión y objetivos.</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.
<b>LOGÍSTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las dependencias de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.</li> </ul>
<b>MATERIALES</b>	Auditorio, refrigerio
<b>INDICADOR</b>	# de celebraciones especiales programadas/ # de celebraciones ejecutadas


	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</b>	CC1-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

### 13.8 FICHA ACTIVIDAD DIA DEL CONDUCTOR

FICHA DE ACTIVIDAD DIA DEL CONDUCTOR	
OBJETIVOS	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocer a los conductores de la empresa Emcaservicios S.A. E.S.P. el compromiso, responsabilidad y labor prestada.</li> </ul>	15 de Julio de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un desayuno con los conductores y Jefes directos.</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que los conductores de la EMCASERVICIOS S.A. E.S.P participen de la celebración.</li> <li>Crear un espacio conductor y jefes directos</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P
<b>LOGISTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jefes de cada área con la Gerente y conductores</li> <li>Desayuno en un restaurante</li> </ul>
<b>MATERIALES</b>	Desayunos, tarjeta de felicitación enviada al wasap
<b>INDICADOR</b>	# de celebraciones especiales programadas/ # de celebraciones ejecutadas

### 13.9 FICHA ACTIVIDAD DIA DE AMOR Y AMISTAD

FICHA DE ACTIVIDAD DIA DEL AMOR Y LA AMISTAD	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Compartir con todos los funcionarios un espacio de lazos de amistad.</li> </ul>	15 de septiembre de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Decorar las dependencias alusivas a ese mes.</li> <li>Jugar al amigo secreto, y endulzarlo hasta el día de la entrega del detalle.</li> <li>Hacer una cena bailable y ese día entregar los detalles</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que todos los funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P participen de la celebración.</li> <li>Integrar a todas las áreas de Emcaservicios en esta fecha especial.</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P
<b>LOGISTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio externo</li> <li>Cena</li> </ul>
<b>MATERIALES</b>	cena, tarjeta alusiva de ese día enviada al correo electrónico.
<b>INDICADOR</b>	# de celebraciones especiales programadas/ # de celebraciones ejecutadas


 <p><b>EMCASERVICIOS</b> Empresa Calicana de Servicios Públicos</p>	<p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</p>	<p>001-TH-313</p>
		<p>Versión 2 30/04/2018</p>

### 13.10 FICHA ACTIVIDAD DIA DE HALLOWEEN

FICHA DE ACTIVIDAD DIA DE HALLOWEEN	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Compartir y crear un espacio de celebración con los hijos de los funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.</li> </ul>	<p>31 de octubre de 2018</p>
ACTIVIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Decorar las dependencias alusivas a ese mes.</li> <li>Brindar un espacio externo decorado en donde compartan esta fecha los funcionarios con sus hijos menores de 10 años.</li> </ul>	
METAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que todas los funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P que tengan hijos menores de 10 años participen de la celebración.</li> <li>Integrar a los funcionarios con su familia.</li> </ul>
RECURSOS HUMANOS	<p>Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P</p>
LOGÍSTICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alquiler de sitio externo</li> <li>Refrigerios (Plato adulto y pequeño)</li> <li>Fincas caritas</li> <li>Inflable</li> <li>2 Recreacionistas</li> <li>Música</li> <li>Rifas</li> <li>Decoración</li> <li>Asientos grandes y pequeños</li> </ul>
MATERIALES	<p>Tarjeta de invitación, bombas.</p>
INDICADOR	<p># de celebraciones especiales programadas/ # de celebraciones ejecutadas</p>

### 13.11 FICHA ACTIVIDAD NOVENA NAVIDEÑA


FICHA DE ACTIVIDAD NOVENA NAVIDEÑA	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Brincar espadas a los funcionarios para estimular la parte espiritual.</li> </ul>	<p>16 de diciembre de 2018</p>
ACTIVIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Decorar las dependencias creando ambientes alusivos a esa fecha.</li> <li>Realizar las novenas navideñas con todas las dependencias y sus familias.</li> <li>Dar bono o regalo a los hijos de los funcionarios</li> <li>Rifas de bonos a los empleados</li> <li>Realizar una cena ballable de fin de año.</li> <li>Contratar chirimía.</li> </ul>	

	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</b>	001-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que los servidores puedan compartir, un rato agradable y sano con sus familiares compañeros y amigos en las reuniones que se organicen.</li> <li>• Integrar a todas las áreas de EMCASERVICIOS en esta fecha especial.</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Funcionarios de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P y sus familias
<b>LOGÍSTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capilla de las instalaciones de EMCASERVICIOS</li> <li>• Cena ballable</li> <li>• Sitio externo</li> <li>• Contrato para los regalos de los hijos de los empleados.</li> </ul>
<b>MATERIALES</b>	cena, tarjeta de fin de año enviada al correo electrónico, bono regalo, pandoretas, refrigerios
<b>INDICADOR</b>	# de funcionarios públicos asistentes a la jornada de integración, # de servidores beneficiados

#### 14. AREA DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

FICHA DE PROGRAMA DE MANEJO DE ESTRÉS LABORAL	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
Capacitar y sensibilizar a los funcionarios de EMCASERVICIOS sobre la prevención y manejo del estrés laboral.	Junio de 2018
<b>ACTIVIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller teórico práctico sobre Manejo de Estrés Laboral</li> </ul>	
<b>METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y entender el concepto de estrés laboral</li> <li>• Conocer las causas más comunes de generación de estrés</li> <li>• Comprender y desarrollar técnicas para manejar y prevenir el estrés laboral</li> </ul>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesional Experto en el desarrollo de la temática</li> <li>• Capacitador Comfacaucá</li> </ul>
<b>LOGÍSTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aula o salón confortable, ventilado e iluminado</li> </ul>
<b>MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios audiovisuales</li> <li>• Colchonetas</li> <li>• Papel, marcadores</li> <li>• Ropa cómoda</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	# De servidores públicos capacitados sobre el Manejo de Estrés Laboral/ / # total de servidores públicos.

 <b>EMCASERVICIOS</b> E.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</b>	001-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

FICHA DE PROGRAMA LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
Promover actitudes de liderazgo en los funcionarios de EMCASERVICIOS para mejorar el trabajo en equipo	Junio de 2018
<b>ACTIVIDADES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Taller teórico práctico sobre Liderazgo y Trabajo en equipo</li> <li>Entrenamiento en habilidades de coaching</li> </ul>	
<b>METAS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los tipos de liderazgo que existen en EMCASERVICIOS</li> <li>Favorecer el impacto positivo del trabajo en equipo en situación de crisis.</li> <li>Aplicar estrategias que permitan integración de los funcionarios a través del trabajo en equipo, para lograr enfrentar las situaciones de cambio y el logro de los resultados esperados por la organización.</li> </ul>	
<b>RECURSOS HUMANOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profesional Experto en el desarrollo de la temática</li> </ul>	
<b>LOGÍSTICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aula o salón confortable, ventilado e iluminado</li> </ul>	
<b>MATERIALES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Medios audiovisuales</li> <li>Colchonetas</li> <li>Papel, marcadores</li> <li>Ropa cómoda</li> </ul>	
<b>INDICADOR</b>	# De servidores públicos capacitados sobre liderazgo y trabajo en equipo/ # total de servidores públicos.


FICHA DE PROGRAMA COMUNICACIÓN ASERTIVA	
OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN
Comprender las ventajas de la comunicación asertiva para una mejora de las relaciones interpersonales de los funcionarios de EMCASERVICIOS	Junio de 2018
<b>ACTIVIDADES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Taller teórico práctico sobre Comunicación Asertiva</li> </ul>	
<b>METAS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer los diferentes tipos de conductas sociales y su lenguaje asociado</li> <li>Desarrollar estrategias para mantener una adecuada comunicación en la organización.</li> <li>Generar retroalimentación: crítica constructiva y reconocimiento positivo</li> </ul>	
<b>RECURSOS HUMANOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profesional Experto en el desarrollo de la temática</li> </ul>	
<b>LOGÍSTICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aula o salón confortable, ventilado e iluminado</li> </ul>	
<b>MATERIALES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Medios audiovisuales</li> <li>Colchonetas</li> <li>Papel, marcadores</li> <li>Ropa cómoda</li> </ul>	
<b>INDICADOR</b>	# De servidores públicos capacitados sobre Comunicación Asertiva/ # total de servidores públicos.

## CAPITULO IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL

### 15. CRONOGRAMA ACTIVIDADES

Actividad	Presupuesto	Responsable	Ene Mar	Abr Jun	Jul Sept	Oct Dic
Realizar y consolidar el diagnóstico de necesidades y clima organizacional.		Subgerencia Administrativa y Financiera/Apoyo GTH	Mes de Febrero y Marzo			
Elaboración del Plan de Bienestar 2018				Abril		
Revisión y aprobación del Plan de Bienestar Social		Subgerencia Activa, Gerencia, Comité de Bienestar				
Divulgación del Plan de Bienestar por Correo Electrónico		Subgerencia activa, apoyo GTH		Junio		
Celebración día de la Mujer			8 marzo			
Jornada de Integración Inducción y Reinducción.			9 marzo			
Campañas de salud por parte de IPS Salud protección			marzo	Abril-Mayo		
Celebración día de la secretaria				128 Abril		
Programar visitas de asesoría de la caja de compensación.				Mayo-Junio		
Celebración Día de la madre				8 mayo		
Publicar la información de todos los servicios que ofrece la caja de compensación						
Taller Teórico-Práctico sobre Manejo de Stress					Junio	
Olimpiadas Internas de la Gobernación del Cauca.						
Celebración día de padre				15 junio		
Capacitación Día del Servidor Público				27 junio		




	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018	001-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

Camisetas Ecológicas					
Taller Teórico-Práctico de liderazgo y trabajo en equipo				Julio	
Integración jefes - Conductor Día del Conductor				15 Julio	
Realizar Feria de Vivienda				agosto	
Curso de Manualidades				septiembre	
Celebración amor y amistad				15 septiembre	
Jornada de Integración- RaFe Deportivo			Mayo		
Desarrollar vacaciones recreativas con su núcleo familiar					octubre
Celebración día Halloween, con los hijos de los funcionarios.					31 octubre
Integración funcionarios- familia navideña					16 diciembre
Donación navideña (fundación)					24 de diciembre
Felicitar en el día de sus cumpleaños a los funcionarios					

Nota: Las fechas establecidas pueden estar sujetas a cambio.

### EVALUACION PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El programa de bienestar debe ser evaluado mediante los indicadores que se propusieron, pues se deberá evaluar si se cumplieron los objetivos propuestos, los que no se pudieron cumplir y cuáles fueron los factores para que el programa no funcionara correctamente y realizar las sugerencias y acciones correctivas y preventivas según sea el caso para los siguientes programas

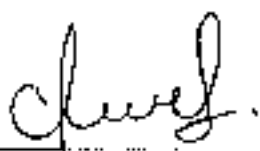

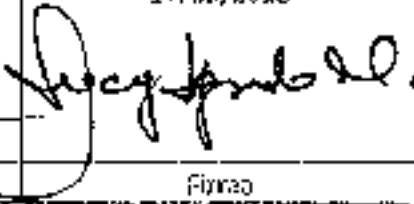
 <p><b>EMCASERVICIOS</b> S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos</p>	<p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018</p>	<p>001-1H-313</p>
		<p>Versión 2 30/04/2018</p>

**INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:**

IDC= Actividades ejecutadas / actividades programadas \*100

**EJECUTOR**

El ejecutor del plan de bienestar social es la Subgerencia Administrativa y Financiera de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.

Elaboró	Revisó	Aprobó
<p><i>Julie Andrea Medina Perofán</i> Contratista Apoyo a GTH 05/04/2018</p>	<p><i>Astrid Joneth Paredes Fuentes</i> Subgerente Administrativa y Financiera. 30/04/2018</p>	<p><i>Bianca Lucy Agrado Muñoz</i> Gerente General 17/05/2018</p>
 Firma	 Firma	 Firma