

RESOLUCIÓN No. - 068-2018

24 MAY 2018

Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar laboral Social e Incentivos de la ERUM 2018

El Gerente de la ERUM, en ejercicio de las atribuciones conferidas por la ley, los estatutos generales de la Empresa y en consonancia con los requerimientos, y

CONSIDERANDO

Que el 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, e impone a las entidades públicas, el deber de organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. El decreto en mención, señala que las Entidades Públicas, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias, programas de protección y servicios sociales tales como deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, y de Promoción y Prevención de la Salud, entre otros.

Que la Ley 909 de 2004 en el 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 normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que el Decreto 2865 de 2013. Artículo 1. Declara el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.10.1 define que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social a los beneficiarios mencionados en el Artículo 2.2.10.2 el cual reza que 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 deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos y culturales.

Que el parágrafo segundo ibidem indica que se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Que la Cartilla Sistema de Estímulos - Lineamientos de Política del Departamento Administrativo para la Función Pública. Numeral 3.1.2.1 Refiere "El Clima Laboral como la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores públicos, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos,

sus expectativas y sus valores, y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan entender dichos comportamientos a la vez que modificarlos a partir del manejo de variables ambientales. El clima laboral debe ser medido por lo menos cada dos años por las que entidades que deberán, con base en los diagnósticos logrados, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención*.

El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, ha venido desarrollando lineamientos y herramientas técnicas para la implementación de políticas de intervención en la cultura, el clima y el cambio organizacional, así:

Cultura Organizacional: Principios y valores, mitos e historias, ritos y ceremonias, creencias, tabúes, héroes o personajes destacados, normas y comunicación.

Clima Laboral: Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

Cambio Organizacional: Preparación para el cambio, asimilación del cambio, aceptación del cambio y compromiso con el cambio.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Laboral Social y de Incentivos de la ERUM para el año 2018, cuyo texto será el siguiente:

PLAN DE BIENESTAR LABORAL SOCIAL E INCENTIVOS 2018-ERUM.

Índice

1. Introducción
2. Diagnóstico de Necesidades
3. Marco Normativo
4. Objetivos
 - 4.1 Objetivo General
 - 4.2 Objetivos Específicos
5. Beneficiarios
6. Responsable
7. Áreas de Intervención
8. Anexos
 - 8.1 Encuesta de Clima Organizacional
 - 8.2 Tabulación Encuesta Clima Organizacional



1. Introducción:

Con el propósito de generar un entorno laboral adecuado, se presenta el programa de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos para los colaboradores de la ERUM. Se entiende que el bienestar está directamente relacionado la calidad de vida, por lo que es un deber de la entidad a través de la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, ser un garante de los medios y los recursos que contribuyen a alcanzar dicho propósito.

Este programa recopila el proceso que durante la vigencia 2018, será orientado a crear, conservar y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, facilitando así que se incrementen los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identidad del servidor con el servicio de la entidad en la que labora.

Es así como el programa favorece el cumplimiento de objetivos institucionales al promover una cultura de sentido pertenencia, desarrollar actividades para exaltar y reconocer la labor de los servidores, además de motivarlos permanentemente.

2. Diagnóstico de Necesidades:

El plan de bienestar social laboral, estímulos e incentivos de la ERUM, se elabora a través de la identificación, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que se evidencian en los resultados de la aplicación de la encuesta de Clima Organizacional, convirtiéndose esta en el principal insumo para la elaboración del Plan con su respectivo Cronograma de actividades.

De acuerdo con el análisis diagnóstico se encontró lo siguiente:

Bienestar Laboral

- El 44% de los colaboradores consideran que la entidad brinda las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.
- El 93 % de los servidores consideran que las relaciones con sus compañeros de trabajo son buenas.
- El 78% de los empleados consideran que los problemas laborales los solucionan con sus compañeros de trabajo.
- El 68% de los servidores consideran que existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.
- El 37% de los colaboradores considera que probablemente existe colaboración entre los empleados de la empresa.
- El 49% de los colaboradores considera que el tiempo para realizar sus labores es suficiente.

- El 39% de los colaboradores considera que siempre que inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este.
- El 39% de los colaboradores considera que existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo.
- El 39% de los colaboradores considera que la empresa probablemente realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión.
- El 41% de los colaboradores considera que el trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.
- El 83% de los colaboradores se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.

Participación de Actividades Deportivas

- El 71% de los colaboradores están interesados en el baile
- El 41% de los colaboradores están interesados en torneos de bolas

Participación en Actividades Recreativas

- El 88% de los colaboradores indican preferencia por la celebración de la integración de fin de año
- El 68% de los colaboradores se interesan por la celebración del día del amor y la amistad
- El 46% de los servidores consideran de importancia la celebración del día del servidor público

Capacitación Informal en Artes y Artesanías

- El 80% de los colaboradores demuestran interés en capacitación en cocina
- El 59% de los colaboradores se interesan en pintura

Promoción y Prevención de la Salud

- El 63% de los colaboradores se interesan por temas relacionados con el manejo del estrés
- El 54% de los colaboradores se interesan por temas relacionados con la nutrición
- El 49% de los colaboradores se interesan por temas relacionados con la salud visual

Otras

- El 85% de los colaboradores se interesan porque la entidad haga convenios en pro de obtener beneficios educativos
- El 78% de los colaboradores indican la importancia de contar con un estímulo el día de su cumpleaños.
- El 71% de los colaboradores manifiesta interés sobre la importancia del reconocimiento a la labor de los servidores.

3. Marco Normativo



3.1. 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."

3.2. Ley 909 del 23 de septiembre 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 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 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.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

3.3. Decreto 1083 de 2015

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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

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:

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

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 ofrecidas 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. 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.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. 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 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.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

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 2.2.10.17. Con la orientación del Gerente de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

3.4. Ley 734 de 2002.

En los 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 Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otros diferentes a las mencionadas anteriormente.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General:

Generar condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los colaboradores de la Entidad, propiciando espacios de conocimiento, entretenimiento e integración, los cuales apunten a generar un clima organizacional que refleje en sus servidores, motivación, calidez y el cumplimiento de la Misión Institucional.

4.2 Objetivos Específicos:

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados.
- Desarrollar valores organizacionales de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad por la institución.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.



5. Beneficiarios

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la ERUM, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

6. Responsable

La subgerencia Administrativa y Financiera a través de la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social Laboral del año 2018 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se proyectó a con base en la identificación de necesidades que impactan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral.

ÁREA	OBJETIVO	ESTRATEGÍA	ACTIVIDAD	INDICADOR
Calidad de Vida Laboral	Generar un ambiente y condiciones laborales satisfactorias para el bienestar y desarrollo de los colaboradores de la ERUM. Impactando positivamente tanto en la productividad como en las relaciones interpersonales de los servidores.	Proyección, implementación y medición del programa vamos felices a trabajar	1) Aplicación semestral de encuesta de clima Organizacional 2) Aplicación de evaluación de desempeño institucional cada semestre 3) Taller de Coaching Organizacional 4) Identificación de las oportunidades de mejora 5) Reunión mensual con las áreas de la entidad 6) establecimiento de compromisos 7) Jornada de salud Visual 8) Jornada de manejo de estrés 9) Jornada de belleza y relajación 10) Jornada de prevención cardiovascular 11) Institucionalización de la pausa activa 12) medio día por el cumpleaños	# Actividades planeadas/# Actividades ejecutadas

			13) Celebraciones: Día de la mujer; Día del hombre, día del profesional, día del cumpleaños, día de la madre, día del padre, día de amor y amistad, día del servidor público, integración de fin de mitad de año, integración de fin de año 14) Jornada de nutrición	
Recreación y Deportes	Mejorar las relaciones del servidor con su medio laboral, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas, sociales y de desarrollo físico.	1) Impulsar actividades deportivas extra laborales 2) Impulsar actividades culturales y/o de ocio extra laborales	1) Clases de Baile 6 durante el 2018 2) Torneo de Fútbol 1 en el 2018 3) Torneo de Bolos 1 en el 2018 4) Clases de Pintura, 5 en el 2018 5) Clases de Cocina 5 en el 2018	# Actividades planeadas/ # Actividades ejecutadas
Convivencia Institucional	Afianzar los valores personales e institucionales, en aras de fortalecer las relaciones interpersonales	1) Comité de convivencia institucional 2) Jornada de socialización y concientización de código de ética 3) Taller de coaching	1) Elección del comité de convivencia 2) reunión del comité de convivencia 1 vez al mes a partir de la entrega del diagnóstico del coaching, para valorar los casos 3) Ejecutar por áreas y con periodicidad bimestral a partir de la entrega del diagnóstico de coaching, las jornadas de socialización y concientización del código de ética	#reuniones planeadas/ #reuniones ejecutadas
Incentivos	Motivar y resaltar la labor de los colaboradores de la ERUM	1) Colaborador del Mes "Reconocimiento a la eficiencia" 2) Primera	1) Mediante la postulación de colaborador por área, se someterá a votación del comité directivo de la	Meses del año/ Colaborador del mes elegido



	S.A.S, con el fin de desarrollar en ellos un mayor sentido de pertenencia por la entidad.	versión de la Noche de la Eficiencia	entidad el nombre del postulado de cada unidad, 2) Jornada de Integración y premiación mediante reconocimiento y estímulo económico, a los colaboradores más eficientes por área, de acuerdo con la evaluación de desempeño institucional	
Convenios	Facilitar el acceso de los colaboradores a diferentes servicios de recreación, deportes, solidaridad y financieros en aras de impactar la calidad de vida de ellos y sus familias	Financiación y descuento por nomina	1) Convenio entidades financieras 2) Convenio Gimnasio 3) Convenio Cooperativas 4) Convenios Académicos 5) Convenio Seguros exequiales. 6) Convenio Agencia de Viajes. 7) Convenio Planes Complementarios de Salud.	#Convenios planeados/ #convenios realizados

8. ANEXOS

8.1 Encuesta Clima Organizacional

Nombre:	Área:
---------	-------

FORMATO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

Para cada afirmación marque con una X la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición.

CLASIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
Definitivamente No	1

Probablemente No	2
Indeciso Afirmación	3
Probablemente Si	4
Definitivamente Si	5

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Al Ingresar a la empresa le fueron socializados los objetivos y políticas de la misma					
2	La toma decisiones o las directrices dadas son justas según su criterio					
3	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
4	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores y áreas transversales					
5	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo					
6	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo					
7	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo					
8	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo					
9	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo					
10	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo					
11	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.					
12	Existe colaboración entre los empleados de la empresa					
13	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.					
14	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.					
15	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.					
16	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas					
17	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este					
18	La información de interés es comunicada oportunamente					



19	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo					
20	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión					
21	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.					
22	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.					

De las siguientes actividades propuestas indique las tres de mayor interés:

DEPORTIVAS

- Futbol _____
- Microfútbol _____
- Bolos _____
- Baloncesto _____
- Voleibol _____
- Baile _____
- Ciclismo _____

RECREATIVAS

- Día de la Madre _____
- Día del Padre _____
- Día del Servidor Publico _____
- Día de Amor y Amistad _____
- Día de la mujer _____
- Día del Hombre _____
- Integración de Fin de Año _____

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

- Salud Oral _____
- Salud Visual _____
- Salud Auditiva _____
- Prevención Cardio Vascular _____
- Prevención Cáncer _____
- Manejo de estrés _____
- Brigadas de Emergencia _____
- Nutrición _____
- Otra ¿Cuál? _____

**CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y
ARTESANIAS**


- Pintura _____
- Cocina _____
- Belleza _____
- Música _____

OTRAS

- Día del Cumpleaños _____
- Horario de Lactancia _____
- Reconocimientos a los colaboradores _____
- Partidos de la Selección Colombia _____
- Beneficios Educativos _____

Handwritten signature

8.2 Tabulación Encuesta Clima Organizacional

 ENCUESTA CLIMA LABORAL - ERUM PRIMER SEMESTRE DE 2018						Macroproceso: SAP SubProceso: GHDO Procedimiento: Bienestar Laboral Social					
Preguntas	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5
Definitivamente no	1										
Probablemente no	2										
Indiferente afirmación	3										
Probablemente sí	4										
Definitivamente sí	5										
Al ingresar a la empresa le fueron socializados los objetivos y políticas de la misma	13	6	7	7	8	41	32%	15%	17%	17%	20%
La toma de decisiones y las directrices dadas son justas según su criterio	2	1	9	19	10	41	5%	2%	22%	46%	24%
Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo	1	0	3	14	23	41	2%	0%	7%	34%	56%
Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores y áreas transversales	0	4	3	12	22	41	0%	10%	7%	29%	54%
Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo	2	6	13	13	10	41	5%	7%	32%	32%	24%
Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	1	7	12	18	41	7%	2%	17%	29%	44%
Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo				3	38	41	0%	0%	0%	7%	93%
Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo				9	32	41	0%	0%	0%	22%	78%
Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo		2		11	28	41	0%	5%	0%	27%	68%
Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo	2	4	6	12	17	41	5%	10%	15%	29%	41%
Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe	28	7	1	3	0	41	68%	17%	2%	12%	3%
Existe colaboración entre los empleados de la empresa	1	2	9	15	14	41	2%	5%	22%	37%	34%
Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	3	4	5	7	20	41	12%	10%	12%	17%	49%
Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa			3	12	12	41	0%	17%	29%	29%	25%
Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas	1	1	3	14	21	41	5%	2%	7%	34%	51%
Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas	1	1	5	14	20	41	2%	2%	12%	34%	49%
Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este	2	4	8	11	16	41	5%	10%	20%	27%	38%
La información de interés es comunicada oportunamente	1	2	11	20	7	41	2%	5%	27%	49%	17%
En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo		3	8	14	16	41	0%	7%	20%	34%	39%
La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión		1	10	16	14	41	0%	2%	24%	39%	34%
El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje	2	3	5	17	12	41	5%	12%	12%	41%	28%
Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa		3		4	34	41	0%	7%	0%	10%	83%



ARTÍCULO SEGUNDO: La Presente Resolución rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

24 MAY 2018

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



OSCAR MONTOYA GONZÁLEZ
Gerente



CRISTIAN LEYTON MEJÍA
Subgerente Administrativo y Financiero

Proyectó y revisó: Luisa María Giraldo
Aprobó: Cristian Leyton Mejía



