



**Asamblea**  
Departamental  
**de Santander**

**ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER**  
Plan De Bienestar

**FECHA:** 27 de febrero de 2024  
**VERSIÓN:** 04  
**CODIGO:** PI-SIG-007

**PLAN DE BIENESTAR  
ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER  
2024**

Diciembre de 2024



## **TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ALCANCE
4. DEFINICIONES
5. MARCO LEGAL
6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2015
9. BIBLIOGRAFIA



## 1. INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, el proceso de Gerencia del Talento Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el plan de Bienestar Social, se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El presente Plan de Bienestar Social pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios de la Asamblea Departamental de Santander frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados, la Asamblea Departamental y los Organismos involucrados con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

**2. OBJETIVO.** Alcanzar un alto nivel de bienestar Social Laboral para los funcionarios de la Asamblea Departamental de Santander por medio del mejoramiento y conservación del nivel de vida de los funcionarios y sus familias, contribuyendo a su desarrollo integral.

**3. ALCANCE.** Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social Laboral son todos los funcionarios vinculados a la entidad en estado de: De Elección Popular, en Carrera Administrativa, en Provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción.



#### 4. DEFINICIONES

- a) **Análisis de puesto:** Recolección, evaluación y organización de información referente a puestos de trabajo.
- b) **Administración de Recursos Humanos:** Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.
- c) **Actividad:** Grupo de tareas que forman parte de los requerimientos de un puesto o de un proceso.
- d) **Asesorar:** Conjunto de acciones que ayudan a comprender y actuar a la alta dirección sobre un proceso o tema determinado. El asesor comprende, analiza, interpreta y da respuesta a las dudas que presenta la entidad.
- e) **Autoeficacia:** Creencia de que se cuenta con las capacidades necesarias para realizar una tarea, responder a las expectativas del rol y cumplir con una situación difícil sin problemas.
- f) **Autoevaluación:** Proceso de pedir a los individuos que identifiquen y comparan sus puntos débiles y sus puntos fuertes.
- g) **Autorrealización:** Necesidad de llegar a ser todo lo que uno es capaz de alcanzar.
- h) **Bienes Económicos:** Son objetos y artefactos que permiten afectar positiva o negativamente la eficiencia de un satisfactor, son la materialización del mismo; el medio por el cual el sujeto potencia los satisfactores para vivir sus necesidades.
- i) **Clima Organizacional:** Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.



- j) **Comportamiento Organizacional:** Estudio y aplicación del conocimiento acerca de cómo las personas actúan dentro de una organización.

## 5. MARCO LEGAL

- Constitución Política: Artículos 48, 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 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
- Decreto 4661 de 2005. (Anexo 4). Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: «**PARÁGRAFO 1.** 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»
- 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 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 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.
- Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

## 6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social comprende: la Protección y los Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

6.1. **Protección y Servicios Sociales:** a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.



Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- a) Deportivos.
- b) Artísticos y culturales
- c) Recreativos y vacacionales.
- d) Higiene y Seguridad Industrial
- e) Medicina Preventiva
- f) Medicina del trabajo

6.2. **Calidad de Vida Laboral:** 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.

El concepto de calidad de vida laboral gira alrededor de dos ejes sobre los cuales las Áreas de Recursos Humanos deben trabajar, identificando los componentes de cada uno para determinar qué aspectos deben ser mejorados: si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con las experiencias de los servidores públicos, o ambos.

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es responsabilidad de los jefes de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces, intervenir en los siguientes campos:

Medición del Clima Laboral: Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad profesional y Medio ambiente físico.

Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y realización de acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida, o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.



La entidad asignará los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social que se adopten (Decreto 1567 de 1998).

Las actividades que pueden realizarse con el dinero asignado para Bienestar Social incluyen:

- a. Promover planes vacacionales.
- b. Actividades de recreación.
- c. Actividades deportivas.
- d. Apoyo a la educación.

El Decreto 2445/98, en su artículo 12 es realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público

## **7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024**

A continuación, se presentan las actividades del plan de bienestar social para el 2024, según los lineamientos de política del Sistema de Estímulos expedido por el DAFP.



<b>PLAN DE BIENESTAR 2024</b>		
<b>SECRETARIA GENERAL - AREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES</b>		
<b>PROGRAMA</b>	<b>DEPORTES</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Fomentar la práctica deportiva, mediante la integración en actividades de diferentes disciplinas deportivas generando espacios de integración a nivel competitivo.	
<b>ACTIVIDAD</b>	Actividad deportiva	
<b>POBLACION OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>ENTIDAD QUE DESARROLLA</b>
Personal de planta y contratistas	secretario General de ADS	Directa o con apoyo caja compensación
<b>TAREAS ESPECIFICAS</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Contacto con caja de compensación – Comfenalco</li><li>• Identificación de beneficiarios interesados</li><li>• Participación en los eventos</li></ul>		
<b>HERRAMIENTAS</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Escenarios deportivos Municipales y/o caja de compensación – Comfenalco</li><li>• Profesional logístico</li><li>• Programas deportivos del municipio y/o Iniciativa Directa</li></ul>		



<b>PLAN DE BIENESTAR 2024</b>		
<b>AREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES</b>		
<b>PROGRAMA</b>	<b>ARTE Y CULTURA</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Desarrollar aptitudes artísticas y actitudes culturales que permitan al funcionario expresar libremente sus ideas y sentimientos con el fin de aislar el estrés generado en el trabajo y fortalecer su identidad cultural.	
<b>ACTIVIDAD</b>	(música, poesía, danza, exposición de arte, talleres).	
<b>POBLACION OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>ENTIDAD QUE DESARROLLA</b>
Personal de planta y contratistas	secretario General de ADS	Directa o con apoyo convenios (casa del libro total – Gobernación de Santander, Instituto de arte y cultura)
<b>TAREAS ESPECIFICAS</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>Identificación de programas ofrecidos.</li><li>Identificación de beneficiarios interesados y aficiones particulares.</li><li>Divulgación de la actividad a los funcionarios.</li><li>Búsqueda de grupos de danzas, música y poesía.</li><li>Definición de las actividades culturales a realizar.</li><li>Divulgación de la actividad a los funcionarios.</li><li>Realización de las jornadas culturales.</li></ul>		
<b>HERRAMIENTAS</b>		
Encuesta. <ul style="list-style-type: none"><li>Logística (trasporte y montaje del evento)</li><li>Guías experimentados.</li><li>Artistas.</li></ul>		



<b>PLAN DE BIENESTAR 2024</b>		
<b>AREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES</b>		
<b>PROGRAMA</b>	<b>RECREACION</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Fomentar la integración de los funcionarios y sus familias, estimulando la utilización sana y creativa del tiempo libre.	
<b>ACTIVIDAD</b>	Planes recreacionales	
<b>POBLACION OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>ENTIDAD QUE DESARROLLA</b>
Personal de planta y contratistas	secretario General de ADS	
<b>TAREAS ESPECIFICAS</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificación de la necesidad.</li><li>• Definición del plan.</li><li>• Realización del plan</li></ul>		
<b>HERRAMIENTAS</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Transporte.</li></ul>		



<b>PLAN DE BIENESTAR 2024</b>		
<b>AREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES</b>		
<b>PROGRAMA</b>	<b>HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Mejorar las condiciones de trabajo, preparar al personal para una evacuación e identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia.	
<b>ACTIVIDAD</b>	Actualización de Higiene y Seguridad Industrial	
<b>POBLACION OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>ENTIDAD QUE DESARROLLA</b>
Personal de planta y contratistas	secretario General de ADS	
<b>TAREAS ESPECIFICAS</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Panorama de riesgos,</li><li>• Capacitación a las brigadas de emergencia</li><li>• Simulacro de evacuación</li></ul>		
<b>HERRAMIENTAS</b>		
Informes COPASST		



<b>PLAN DE BIENESTAR 2024</b>		
<b>AREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES</b>		
<b>PROGRAMA</b>	<b>MEDICINA DE TRABAJO</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Crear la cultura del descanso dentro del horario de trabajo mediante la normatividad vigente para mostrar la importancia de la salud en el medio ambiente.	
<b>ACTIVIDAD</b>	Plan de Atención de Emergencias	
<b>POBLACION OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>ENTIDAD QUE DESARROLLA</b>
Personal de planta y contratistas	secretario General de ADS	
<b>TAREAS ESPECIFICAS</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Programa pausas activas a funcionarios de planta</li><li>• Capacitación en investigación y reportes de accidentes de trabajo</li><li>• Celebración de la semana de salud ocupacional</li></ul>		
<b>HERRAMIENTAS</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Legislación en Seguridad y Salud Ocupacional.<ul style="list-style-type: none"><li>• ARL</li><li>• COPASST</li></ul></li></ul>		



<b>PLAN DE BIENESTAR 2024</b>		
<b>AREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES</b>		
<b>PROGRAMA</b>	<b>MEDICINA DE TRABAJO</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Concientizar al trabajador de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida	
<b>ACTIVIDAD</b>	Plan de Atención de Emergencias	
<b>POBLACION OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>ENTIDAD QUE DESARROLLA</b>
Personal de planta y contratistas	secretario General de ADS	
<b>TAREAS ESPECIFICAS</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Concientizar al trabajador de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida<ul style="list-style-type: none"><li>• Detectar tempranamente la aparición de enfermedades</li><li>• Tener un insumo para la consulta con el especialista</li></ul></li><li>• Realizar diagnóstico sobre el estado de salud basado en los exámenes efectuados<ul style="list-style-type: none"><li>• Concientizar al trabajador sobre los riesgos a que está expuesta su salud</li></ul></li></ul>		