



## ***PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR***

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

### **INTRODUCCIÓN**

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

El hombre en la historia de la evolución humana ha tenido siempre una relación permanente y estrecha con el medio que habita; ello ha generado cambios en la naturaleza y estos han incidido de manera particular sobre él. Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho ambiente.

OUTSOURCING SEASIN LTDA, se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollar de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

El objetivo del Programa de Bienestar Social e Incentivos de OUTSOURCING SEASIN LTDA, es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además



## **PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR**

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

fomentar actitudes favorables frente al servicio, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

### **JUSTIFICACIÓN**

El área de Bienestar Social tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, elevando los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y oportunidad; logrando que se sientan identificados plenamente con la organización.

Los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, reglamentan los programas de Bienestar Social dirigidos a los funcionarios y su grupo familiar. Estos decretos contemplan que los programas de Bienestar Social, deben organizarse como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, mejorando así su nivel de vida y el de su familia.

### **PROGRAMA DE GESTIÓN SOCIAL**

#### **1. ALCANCE:**

El alcance del presente proyecto quiere ahondar en las políticas de responsabilidad social teniendo en cuenta las comunidades más vulnerables de las zonas en donde se realizan las operaciones propias de la empresa, por ende el Programa de Gestión Social de OUTSOURCING SEASIN LTDA quiere relacionarse en particular con poblaciones vulnerables de la zona quienes requieren de especial apoyo para mejorar su calidad de vida.

El alcance del proyecto es el de Contribuir a la salud bucal y general de la población objeto del contrato por medio de la prevención, curación y rehabilitación, así como detección oportuna de enfermedades sistémicas y remisión a centros especializados.



## **PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR**

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

### **2. OBJETIVOS GENERALES:**

- Realizar un estudio y análisis de la necesidad y destinar un porcentaje de los recursos financieros de OUTSOURCING SEASIN LTDA para el mejoramiento de la satisfacción de la necesidad.

### **3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Analizar cuales son las necesidades de la zona de influencia
- Programar y realizar jornadas de salud oral
- Programa y realizar capacitaciones referentes al cuidado de la salud oral
- Entregar insumos para higiene oral

### **4. RESPONSABLES**

#### **La planeación del Programa de gestión social.**

- Gerencia

#### **Ejecución del PGS.**

- Coordinador HSEQ

#### **Comités activos**

- Comité de convivencia laboral
- Copasst
- Area de Seguridad y salud en el trabajo

#### **Brigadas de emergencias**

COORDINADOR	CARGO	TELÉFONO	DEPENDENCIA
<b>Coord. de brigada</b>	<b>SAMUEL RODRIGUEZ DURAN</b>	3203332178	Coordinador Operativo
<b>Coord. de incendios</b>	<b>NELSON VERA ARAQUE</b>	3152324803	Supervisor



## **PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR**

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

<b>Coord. primeros auxilios</b>	<b>ADRIANA MARCELA CIFUENTES</b>	3184364414	Lider Operativo
<b>Coord. evacuación 1er piso</b>	<b>NESTOR URIBE</b>	6387575	BODEGA
<b>Coord. evacuación 2do piso</b>	<b>DEISY PAOLA CHAVEZ</b>	3164401225	Asistente Administrativo

### **5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO**

Conformada por el Gerente y por los coordinadores de programas sociales, tendrán las siguientes funciones:

- a. Programar, ejecutar y evaluar conjuntamente los programas de bienestar.
- b. Proponer programas acordes con las políticas de bienestar.
- c. Participar en la coordinación que demanda la ejecución de los programas en la dependencia.
- d. Divulgar, en las respectivas dependencias, los diferentes programas aprobados por la Dirección de Bienestar.

Los programas, proyectos y acciones del Área de Bienestar Social deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Autonomía responsable.
- Desarrollo de estrategias para aumentar el conocimiento de sí mismo (Autoconocimiento)
- Aprendizaje frente a las dificultades.
- Manejo del tiempo laboral y del tiempo libre.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo 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, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; desarrollar



## **PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR**

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

valores organizacionales con responsabilidad social y ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la 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.

En el Programa de Bienestar nos enfocamos en seis grandes aspectos:

- Calidad de Vida
- Promoción y Prevención de la salud
- Plan de Vida saludable
- Eventos y celebraciones
- Recreación y Deportes.

### **6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA**

#### **MISIÓN**

OUTSOURCING SEASIN LTDA es una empresa dedicada a la prestación de servicios de aseo, cafetería y mantenimiento de áreas, que cuenta con personal competente, apoyado con tecnología de punta disponible para alcanzar altos estándares de calidad, garantizando la flexibilidad y solución a las necesidades del cliente. Orienta sus procesos hacia la mejora continua, la responsabilidad social, la preservación del medio ambiente, la seguridad y salud de los trabajadores, ofreciendo los mejores beneficios para sus clientes internos y externos, proveedores y socios.

#### **VISIÓN**

OUTSOURCING SEASIN LTDA, se proyecta en el año 2022 como empresa líder a nivel nacional con proyección internacional en la tercerización de servicios; reconocida por



## **PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR**

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

ofrecer a sus clientes soluciones óptimas en las actividades diarias de aseo, cafetería y mantenimiento de áreas, garantizando la seguridad de sus trabajadores y la preservación del medio ambiente.

### **7. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN SST**

Rol	Responsabilidad
Gerente	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
	Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros y valoración de riesgos.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
Jefes de área	Participar en la actualización del panorama de factores de riesgo
	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción
	Promover la comprensión de la política en los trabajadores
	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo
	Participar en las inspecciones de seguridad.



## **PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR**

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

Responsable de Seguridad y Salud en el trabajo	Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización del panorama de factores de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
	Implementación y seguimiento del SG-SST.
Trabajadores	Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
	Participar en la prevención de riesgos profesionales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
Copasst o vigía ocupacional	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
	Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
	Visitar periódicamente las instalaciones.
	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.
	Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
Comité de convivencia	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



## **PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR**

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
	Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos,
	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
Coordinador de alturas	Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias.
	Apoyar la elaboración de procedimientos para el trabajo seguro en alturas
	Inspeccionar anualmente el sistema de acceso para trabajo en alturas y sus componentes,
	Avalar la selección y uso específicos de cada sistema de acceso para trabajo en alturas, y de los sistemas de prevención y protección contra caídas aplicables.
	Verificar la instalación de los sistemas de protección contra caídas.

### **8. BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS**

#### **ALCANCE**

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se llevará a cabo durante el año 2016, dirigido a todos los empleados de OUTSOURCING SEASIN LTDA., y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador. Los Programas de Bienestar, Incentivos y estímulos se aplicarán individualmente a los empleados de OUTSOURCING SEASIN LTDA., que cumplan los requisitos que para tal efecto se fijen. Los empleados provisionales, temporales y supernumerarios, al igual que los contratistas que lleven por lo menos un año de vinculación en OUTSOURCING SEASIN LTDA., podrán beneficiarse del Plan de Incentivos sólo si forman parte de los equipos de trabajo.



## ***PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR***

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

### **PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL**

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Dichos Planes y programas buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados administrativos de OUTSOURCING SEASIN LTDA. y su grupo familiar; garantizando su formación integral y de salud, para de esta manera puedan responder a sus necesidades dadas las permanentes requerimientos que en materia de medicina preventiva, capacitación, recreación y turismo se demande. Los servicios que se ofrecen para el bienestar social están dirigidos a promover la salud, prevenir enfermedades, adicciones y accidentes y elevar el nivel y calidad de vida, se otorgan mediante cursos, talleres, campañas y acciones de extensión, en el marco de las estrategias de promoción de la salud, mejoramiento de la economía individual y familiar, y educación para una vida mejor. Están sustentados en el comportamiento del proceso de educación para la salud y dirigidos a incidir a través de la formación de hábitos higiénicos orientación alimentaria, la ocupación creativa y productiva del tiempo libre, el conocimiento de los factores de riesgo a la salud individual y familiar, así como en su caso el control del padecimiento, de tal manera que la población a quien van dirigido el programa de bienestar social, identifique la responsabilidad y compromiso que implica conservar la salud, al adoptar estilos de vida saludables y la adopción oportuna de medidas anticipatorias que entren o al menos difieran la presentación de enfermedades.

El Programa de Bienestar Social está compuesto por las siguientes actividades:

#### **➤ Actividades de Calidad de Vida**



## **PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR**

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

- ✓ Mejoramiento del Clima organizacional
- ✓ Desvinculación laboral asistida
- ✓ Incentivos
  
- **Actividades de Recreación y Deportes**
- ✓ Organizar y ejecutar actividades recreativas y deportivas tales como: Campeonatos de Fútbol, baloncesto, voleibol, rumba terapia, jornadas recreativas y deportivas, caminatas ecológicas, entre otros.
  
- **Actividades de Integración, Sociales y Culturales**
- ✓ Organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales tales como: Día de la mujer, Día de la Secretaria, Día de los Niños, Día del Amor y la Amistad, Aniversario Institucional, Almuerzos, Celebraciones de ceremonias que son importantes para la organización y Programas navideños, entre otras.

Las actividades culturales pueden ser Caminatas, excursiones, paseos y otras en las que se puede incluir el núcleo familiar.

- **Actividades Promoción y Prevención de la Salud**
- ✓ Promoción y prevención de salud a través de campañas, Programa pausas activas, Realización de exámenes médicos ocupacionales, y charlas a través del área de Seguridad y salud en el trabajo.

### **PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

El Programa de Estímulos e Incentivos estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, disposiciones legales que interactúan con el propósito de elevar



## **PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR**

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de OUTSOURCING SEASIN LTDA en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, además pretende otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso para con los objetivos de la organización. Con el Propósito de mejorar el desempeño de los empleados de OUTSOURCING SEASIN LTDA a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo), tendiente a fortalecer la cultura de servicio al público y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la entidad. Promoviendo y ejecutando acciones de Estímulo e Incentivos en los diferentes Niveles para motivar a los empleados e incorporarles los valores institucionales de compañerismo, trabajo en equipo, calidad de atención al público y disposición permanente de encontrar soluciones a los problemas cotidianos de cada dependencia.

El Programa de Incentivos tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

### **LOS ESTÍMULOS E INCENTIVOS A TENER EN CUENTA SON:**

#### **De tipo Pecuniario:**

Reconocimiento Económico de un porcentaje % del sueldo mensual, el cual se asignará a los mejores Equipos de trabajo que se organicen en la empresa.



## **PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR**

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

Estímulo a la Formación Superior, OUTSOURCING SEASIN LTDA apoyará la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de bienestar social; el cual estará dirigido a los empleados.

### **Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:**

Cada año finalizando el semestre OUTSOURCING SEASIN LTDA realizará una actividad general convocando a todos los trabajadores señalando los incentivos no remunerados, haciendo mención y reconocimiento a su desempeño mediante mecanismos de compensación y distinción en la organización.

### **MEDIOS DE COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA**

Se establecerá por medio de los documentos PRHSEQ 02. Procedimiento para Comunicación Interna y Externa y PRHSEQ 16. Procedimiento de Participación, consulta y comunicación, respectivamente acorde con lo establecido en cada uno de ellos.

### **COMPETENCIA LABORAL EN EL SISTEMA DE GESTIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO**

Se trabajará con base en lo establecido en el procedimiento PRRH 01. Procedimiento de Recurso Humano, el cual se describe todo el proceso de inducción, capacitación y entrenamiento.

#### ***Plan de Beneficios para sus Empleados***

SEASIN LTDA, pensando en sus empleados, ha realizado un convenio especial para su beneficio, el cual se describe a continuación:

<b>COBERTURAS</b>	<b>PLAN A</b>
Vida	10.000.000
Invalidez Desmembración o Inutilización por Accidente o Enfermedad	10.000.000
Perdida de la capacidad Laboral	5.000.000
Bono para Gastos Funerarios	2.000.000



## PLAN DE GESTIÓN SOCIAL Y BIENESTAR

CÓDIGO: PLHSEQ 06

VERSIÓN: 01

F.A. 21 DE OCTUBRE DE 2019

- **VIDA:** Sus beneficiarios recibirán un Capital de Respaldo, en caso de su fallecimiento prematuro.
- **BENEFICIOS POR INVALIDEZ, DESMEMBRACIÓN O INUTILIZACIÓN:** Si como consecuencia de un Accidente o Enfermedad, se reduce tu capacidad laboral en un 50% o más, SURA te reconoce un Beneficio en Dinero, de acuerdo con la siguiente tabla:

% A INDEMNIZAR	EVENTO
100%	Por toda lesión que te produzca una pérdida permanente de capacidad laboral igual o superior al 50%
	Pérdida total e irrecuperable de la visión por ambos ojos
	Pérdida o inutilización total y permanente de ambas manos o de ambos pies, o de una mano y un pie.
	Por la pérdida total e irrecuperable de la visión por un ojo, conjuntamente con la pérdida e inutilización total y permanente de una mano o de un pie.
	Por la pérdida total e irrecuperable del habla o de la audición por ambos oídos.
60%	Por la pérdida o inutilización total y permanente de una mano o de un pie
	Por la pérdida total e irrecuperable de la visión por un ojo.

- **PÉRDIDA PARCIAL DE LA CAPACIDAD LABORAL:** Si como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral pierdes entre el 20 y el 49% de tu capacidad laboral Sura te reconoce un beneficio en dinero, adicional al pago que realiza la ARL por ley.
- **AUXILIO FUNERARIO:** En caso de muerte, Sura pagará a los beneficiarios el valor asegurado estipulado en el cuadro de coberturas.

***¡SEASIN cuida a sus colaboradores!***