

**Contenido**

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
1.1	LA APLICACIÓN A LAS ENTIDADES PÚBLICAS .....	3
1.2	MARCO METODOLÓGICO: .....	4
<b>2.</b>	<b>PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.</b> .....	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>DIRECCION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.</b> .....	<b>5</b>
3.1	PRESENTACIÓN.....	5
3.2	POLÍTICAS DEL BIENESTAR UNIVERSITARIO .....	5
3.3	ÁREAS Y SERVICIOS DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.....	6
3.4	OFICINA DE MEJORAMIENTO ACADÉMICO.....	6
3.5	ÁREA DE SERVICIOS DE SALUD .....	6
3.6	ÁREA DE SERVICIOS CULTURALES .....	7
3.7	ÁREA DE SERVICIOS DEPORTIVOS Y RECREATIVOS .....	7
3.8	ÁREA DE SERVICIOS DE DESARROLLO PROFESIONAL:.....	7
<b>4.</b>	<b>OFICINA DE DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO</b> .....	<b>8</b>
4.1	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (PED): .....	8
4.2	OBJETIVOS.....	8
4.3	ALCANCE .....	8
4.4	POLÍTICAS DEL PROCEDIMIENTO .....	8
<b>5.</b>	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>9</b>
5.1	INTRODUCCIÓN.....	9
5.2	OBJETIVO .....	9

<b>Elaborado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
<b>Nombre:</b> Vanessa Panesso- Yolanda Ochoa <b>Cargo:</b> J. Desarrollo Humano-Dir Bienestar <b>Fecha:</b> 01/08/13	<b>Nombre:</b> Vanessa Panesso <b>Cargo:</b> Jefe de Desarrollo Humano <b>Fecha:</b> 15/01/18	<b>Nombre:</b> Mónica Gómez <b>Cargo:</b> Vice Administrativa <b>Fecha:</b> 26/01/18

5.3	¿PARA QUÉ MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIAJC? .....	9
5.4	¿QUIÉNES SON RESPONSABLES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL? .....	9
5.5	METODOLOGÍA .....	10
5.6	ESTÍMULOS Y AUXILIOS EDUCATIVOS.....	10
<b>6.</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL .....</b>	<b>10</b>
6.1	OBJETIVOS.....	10
6.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
6.3	ALCANCE.....	11
<b>7.</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>11</b>
7.1	SUBPROGRAMAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	11
7.2	SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	12
7.3	INSPECCIONES PLANEADAS GENERALES .....	12
7.4	ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO .....	12

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL			
	<b>Manual PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN No. 2.0</b>	<b>CÓDIGO GEH-M-7</b>
		<b>FECHA EDICIÓN 26/01/2018</b>	<b>PÁGINA 3 de 13</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 La Aplicación a Las Entidades Públicas

La política de bienestar laboral para el sector público debe ser libre de todo paternalismo y su objetivo fundamental ha de ser la búsqueda de la autenticidad en la satisfacción genuina de las necesidades humanas fundamentales de los servidores públicos. En este sentido, es también responsabilidad de cada servidor público trabajar y responsabilizarse de su propio bienestar.

La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. Dentro de este cambio cultural es urgente crear conciencia en los servidores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar satisfactores auténticos para evitar conductas autoengañosas que los alienen en lugar de liberarlos.

La matriz de necesidades de Manfred Max-Neef es un cuadro de doble entrada, que recoge, por un lado, las nueve necesidades axiológicas (del mundo de los valores) que vertebran el sistema: Subsistencia, Protección, Afecto Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad, Libertad. Por otro, las necesidades según las categorías existenciales de: Ser, Tener, Hacer y Estar.

En razón a que dicha matriz es una herramienta útil para el diagnóstico integral de las necesidades humanas y que el mismo autor expone que "..., cada persona o cada grupo puede construir y llenar la suya según sea su cultura, su tiempo, su lugar o sus circunstancias, o bien según sus limitaciones o sus aspiraciones", se ha considerado pertinente recomendar su estudio y utilización por parte de los jefes de cada área para identificar las fortalezas y debilidades a nivel de la calidad de vida de sus colaboradores y para identificar los satisfactores más adecuados y las estrategias a aplicar para su implementación y evaluación.

En este sentido, es importante resaltar que dentro de la gestión moderna de los recursos humanos, los procesos de personal, entre ellos los de bienestar, se han comenzado a descentralizar de las oficinas de personal hacia cada una de las dependencias, siempre, claro está, bajo las pautas y orientaciones del nivel directivo. Al respecto, se requiere un trabajo fuerte de concientización en relación con la responsabilidad de cada jefe de liderar cambios cualitativos en la manera de asumir el bienestar.

Dentro del enfoque conceptual propuesto por Max Neef, como forma de hacer tomar conciencia a los servidores públicos de su responsabilidad en la satisfacción de sus necesidades humanas básicas; esta prescripción, sin duda, obliga también a las entidades a colaborar en la satisfacción de dichas necesidades de cara a la calidad de vida de sus colaboradores y a la creación de un ambiente laboral adecuado para el cumplimiento de los principales propósitos organizacionales.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fuente internet (DAFP, Departamento Administrativo de Función pública).

## 1.2 Marco Metodológico:

**El Sistema De Estímulos:** forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

- Programas de Bienestar Social que deben ser entendidos como aquellos 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 el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; Además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.
- Programa o resoluciones de Incentivos destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

## 2. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.

**El programa de Bienestar Social comprende:** La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

Anualmente, las entidades deben elaborar “El Plan de Bienestar Social” el cual debe estar conformado por las acciones que se adelantarán en cada uno de los componentes mencionados.

El Plan de Bienestar Social debe responder básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento (entrevista, encuesta, reuniones estructuradas por dependencias, etc.) que deberá ser diseñado por cada entidad, de acuerdo con particularidades y capacidad de respuesta, en términos del presupuesto asignado para atender las necesidades que de éste se deriven. El instrumento de diagnóstico de necesidades debe indagar básicamente sobre necesidades en materia de Protección y Servicios Sociales y adicionalmente, ser útil para identificar en cada entidad los incentivos no pecuniarios que esté en condiciones de proporcionar y que sean de buen recibo por los servidores públicos (mediante listado propuesto y consulta directa a ellos sobre otras opciones).

Los programas de Bienestar Social de la UNIAJC deben tener en cuenta las encuestas de clima organizacional y de satisfacción del cliente de las Oficinas.

**Componentes del Plan Anual de Bienestar Social en la UNIAJC:** El Plan Anual de Bienestar Social debe ser elaborado por la Dirección de Bienestar Universitario con apoyo de Dirección de Recursos Humanos. Este deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- Acciones y programas a realizar
- Recursos a utilizar (incluyendo las alianzas estratégicas).
- Cronogramas
- Informes

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social, está enmarcado para su desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios. La Dirección de Bienestar y la dirección de Recursos Humanos mediante la Oficina de Desarrollo Humano realizan acciones para ejecutar este plan de bienestar.

La Dirección de Bienestar posee 2 áreas y/ o programas: Oficina de Cultura, Desarrollo Profesional, Recreación y deportes y Salud y la Oficina de Desarrollo Humano posee 2

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL			
	<b>Manual PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN No. 2.0</b>	<b>CÓDIGO GEH-M-7</b>
		<b>FECHA EDICIÓN 26/01/2018</b>	<b>PÁGINA 5 de 13</b>

procedimientos como son: Desarrollo del Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo para cumplir con el objetivo institucional que son el del Bienestar Integral en la Comunidad Universitaria.

### 3. DIRECCION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.

#### 3.1 Presentación

La Dirección de Bienestar Universitario se encuentra adscrita a la Rectoría, ha sido creada para diseñar y desarrollar programas que orienten al desarrollo físico, mental, cultural y social de estudiantes, docentes, directivos y demás personas vinculadas a la Institución Universitaria Antonio José Camacho. Su principal soporte lo constituye la Ley 30 de 1992 y tiene como marco de referencia la Constitución Política de 1991 aportando elementos primordiales como son: El sentido comunitario del bienestar, el bienestar como derecho de las personas y la participación activa de todos los miembros.

Es así, como los programas de Bienestar Universitario han evolucionado de manera dinámica, en la actualidad se han consolidado áreas importantes referidas a los temas de la salud, el deporte, la recreación, la cultura y el desarrollo profesional, entre otras, las cuales buscan contribuir a la formación integral de los profesionales. En este sentido es fundamental conocer las necesidades sociales y personales de los estudiantes y funcionarios de tal manera que los programas de Bienestar Universitario se integren y complementen a los planes de formación.

#### 3.2 Políticas del Bienestar Universitario

Con el propósito de favorecer el bienestar de los miembros de la comunidad universitaria de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, se definen una serie de políticas, que se enmarcan en el contexto de la misión, la visión y el proyecto educativo institucional.

- Contribuir a los proyectos de vida de los integrantes de la comunidad universitaria desde todos los frentes que convoca el Proyecto Educativo Institucional.
- Contribuir a la formación integral de los miembros de la comunidad universitaria, generando una cultura de armonía entre las dimensiones académicas, culturales, sociales, físicas y psico-afectivas.
- Propiciar el reconocimiento, desarrollo y estímulo de las diferentes manifestaciones culturales para que la comunidad adquiera estilos de vida saludables y una visión amplia de mundo.
- Desarrollar proyectos y programas que faciliten la interrelación de la universidad con su entorno y que articulen las políticas institucionales, regionales y nacionales encaminadas al mejoramiento del nivel de vida de los miembros de la comunidad.

- Desarrollar valores sociales y artísticos en función de una cultura universitaria que privilegie la responsabilidad y el compromiso social, de tal forma que promueva el sentido de pertenencia e identidad.

### **3.3 Áreas y Servicios de Bienestar Universitario**

Contribuir a la formación integral del estudiante en un trabajo armónico entre academia y bienestar permitiéndole el desarrollo de sus dimensiones: cultural, social, intelectual, física y psicoactiva.

### **3.4 Oficina de Mejoramiento Académico**

Brinda herramientas de apoyo a los estudiantes de primeros semestres, a través de estrategias tanto académicas como psicosociales, con el propósito de mejorar el rendimiento académico y disminuir la deserción estudiantil.

#### **Servicios de Mejoramiento Académico:**

- Acompañamiento Académico: Contribuye a disminuir deserción estudiantil en estudiantes de primero, segundo, tercer semestre a través de acompañamiento académico con tutores y docentes.
- Apoyo psicosocial: Brinda herramientas de apoyo psicosocial que faciliten la adaptación del estudiante a la vida Universitaria.
- PVU (Preparación para la vida universitaria): Contribuye a fortalecer y mejorar la adaptación de los estudiantes de primer semestre a la vida Universitaria a través de estrategias de acompañamiento (Docente padrino).

### **3.5 Área de Servicios de Salud**

Desarrolla proyectos orientados a la promoción de la salud, a la prevención de enfermedades; potencia el crecimiento y desarrollo integral de los miembros de la Comunidad y contribuir al mejoramiento del ámbito social cultural y ambiental.

#### **Servicios de Salud:**

- Consulta médica,
- Primeros Auxilios
- Planificación Familiar
- Optometría
- Semana de la Salud
- Brigadas de Salud
- Actividad física.
- Capacitaciones en Salud
- Convenios con Laboratorios
- Seguro estudiantil

#### **Servicios de Psicología:**

- Orientación psicológica individual
- Intervención grupal
- Capacitaciones
- Talleres preventivos
- Conversatorios
- Campañas preventivas
- Apoyo a otros procesos (Desarrollo Profesional: entrevistas a estudiantes candidatos al programa beca trabajo, P.M.A.: apoyo psicosocial, Desarrollo Humano: entrevistas de selección docente, facultades: caracterización estudiantes de primer semestre).

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL			
	<b>Manual PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN No. 2.0</b>	<b>CÓDIGO GEH-M-7</b>
		<b>FECHA EDICIÓN 26/01/2018</b>	<b>PÁGINA 7 de 13</b>

- Me motiva la vida: Campañas de prevención en consumo de sustancias psicoactivas, tabaquismo y alcoholismo.

### 3.6 Área de Servicios Culturales

Desarrolla proyectos que sensibilicen y estimulen el desarrollo de expresiones, habilidades y valores estéticos entre los integrantes de la comunidad universitaria.

#### Servicios culturales:

- Cine foro
- Baile Moderno
- Guitarra
- Danza Folklórica
- Teatro
- Percusión
- Técnica Vocal
- Orquesta Institucional
- Grupo de Rock
- Exposiciones artísticas (Origami, pintura y fotografía).

### 3.7 Área de Servicios Deportivos y Recreativos

Desarrolla proyectos en deporte formativo, recreativo y competitivo que contribuyan con la formación integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la comunidad universitaria.

#### Deporte Formativo y Recreativo:

- Kung fu
- Tenis de mesa
- Natación
- Ajedrez
- Voleibol
- Baloncesto
- Fútbol sala masculino
- Fútbol sala femenino
- Fútbol 11 masculino
- Gimnasio

Desarrolla proyectos orientados a apoyar a los integrantes de la comunidad universitaria en el fortalecimiento de sus objetivos profesionales.

### 3.8 Área de Servicios de Desarrollo Profesional:

- Convenios de Aprendizaje
- Banco de Empleo para estudiantes activos
- Feria de Empleabilidad
- Jornadas de Preparación para la vida laboral.
- Programa de Becarios.

## **4. OFICINA DE DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO**

### **4.1 Objetivos Estratégicos (PED):**

- Diseñar y desarrollar una reforma que transforme la estructura y funcionamiento del área de Gestión Humana.
- Promover el desarrollo de programas y proyectos que contribuyan al bienestar integral del talento humano de la Institución.
- Propiciar el desarrollo de actividades que fortalezcan el clima organizacional, de comunicación y de relaciones de la Institución.

En el procedimiento de Desarrollo del Bienestar del talento Humano consiste en los siguientes objetivos, alcance y políticas:

### **4.2 Objetivos**

Identificar, planear y ejecutar cada una de las etapas que se llevara a cabo para la capacitación y el bienestar del personal en la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

### **4.3 Alcance**

Este procedimiento aplica desde la planeación para llevar a cabo la capacitación del personal y las actividades para el bienestar y el desarrollo, hasta las acciones remediales, contribuyendo a las necesidades de mejoramiento de los funcionarios de UNIAJC.

### **4.4 Políticas Del Procedimiento**

- El profesional de Salud Ocupacional es el encargado de gestionar las capacitaciones referentes a primeros auxilios, brigadas de salud, Comité Paritario y simulacros entre otros, con la aprobación del ordenador del gasto.
- La Institución realizara anualmente la evaluación de percepción del clima organizacional, con el objetivo de conocer las relaciones laborales, intereses, comunicación y compromiso de los trabajadores de la institución.
- El profesional del área de Salud Ocupacional deberá asesorar a los funcionarios de la institución en cuanto a sus derechos y obligaciones en materia a prevenir y controlar los posibles riesgos, así mismo al Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo para garantizar el cumplimiento de sus funciones.
- La UNIAJC debe garantizar a los docentes, empleados y trabajadores, un ambiente de trabajo seguro y los medios necesarios para proteger y conservar su salud.
- El profesional de Salud Ocupacional deberá verificar que los elementos de protección personal sean los adecuados.
- Al realizarse una actividad de capacitación se debe evaluar, utilizando el formato de Evaluación de Actividades de Formación (GE-F-29).
- Para desarrollar el plan de capacitación se contempla la planeación, ejecución y evaluación del mismo con base en las necesidades del personal detectadas en las diferentes encuestas y evaluaciones del proceso.
- El cronograma de capacitaciones se maneja anualmente incluye, los requerimientos de capacitación presentados por otras áreas.
- La Institución realizará anualmente la Evaluación de Percepción del Clima Organizacional desde el año 2018 con el objetivo de conocer las relaciones laborales, intereses, comunicación y compromiso de los trabajadores de la institución.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL			
	<b>Manual PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN No. 2.0</b>	<b>CÓDIGO GEH-M-7</b>
		<b>FECHA EDICIÓN 26/01/2018</b>	<b>PÁGINA 9 de 13</b>

## 5. CLIMA ORGANIZACIONAL

### 5.1 Introducción

Uno de los aspectos más importantes en el desarrollo de cualquier organización es el impacto que genera su imagen en el medio externo, el cual expresa su nivel de posicionamiento. Una condición favorable en este sentido, traerá consigo la fidelidad de los clientes o nichos de mercados, por sentirse altamente identificados con el quehacer de la compañía. Claro está, que este logro solo se puede alcanzar cuando se cuenta con el compromiso de la totalidad de personas que conforman la compañía, su nivel de satisfacción con las labores que realiza y su sentido de pertenencia incrementaran los resultados obtenidos en su diario quehacer.

Para la Institución previo a valorar el impacto ejercido sobre el medio, debe valorar el impacto que tiene a su interior, lo cual se resume básicamente en valorar el clima organizacional. La identificación de fortalezas internas, y la identificación y corrección de falencias conllevan a que la unidad de trabajo se sienta cada día más comprometida, asumiendo la misión y visión, además de los objetivos de calidad como propios y considerándose parte necesaria del engranaje que permite llegar al cumplimiento eficiente.

La implementación de un Ambiente de Control adecuado en la entidad necesita conocer los parámetros de la ética y la moral que deben primar en el ejercicio de la función pública; de los principios y valores de su nivel directivo y de todos los servidores en general; de su cultura organizacional; de las expectativas de la ciudadanía o de alguna de sus partes interesadas a las cuales sirve, y de las relaciones con otras entidades públicas<sup>2</sup>.

Este trabajo enriquecerá los insumos ofrecidos por los trabajos aplicados de clima organizacional desde el año 2009 al 2017, (cada dos años) en donde se ha aplicado esta encuesta para conocer la cultura organizacional de la Institución, y así poder orientar la prestación del servicio con transparencia, eficacia, eficiencia y un uso responsable de los recursos públicos.

### 5.2 Objetivo

Proporcionar información acerca de los procesos que determinan el comportamiento organizacional en la “UNIAJC”, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional de uno o más de los subsistemas que la componen”.

### 5.3 ¿Para Qué Medir el Clima Organizacional en La UNIAJC?

Para el buen funcionamiento de la institución es fundamental conocer las condiciones del personal que pertenece a ella. Un estudio de clima organizacional permite conocer el estado de la institución: aspectos organizacionales, ambiente de trabajo, la cultura, el estado de ánimo, y otros factores que pueden influir en el desempeño de su personal. Resulta preponderante para muchos actores de la Institución a la hora de determinar si sus políticas y estrategias son realmente efectivas.

### 5.4 ¿Quiénes Son Responsables del Clima Organizacional?

Siguiendo los parámetros establecidos en el Manual de Cultura Organizacional adoptado en la UNIAJC.

<sup>2</sup> Informe de clima organizacional año 2008 UNIAJC, Oficina de planeación 2009

Toda la comunidad de la Institución es responsable, ella interacciona mediante muchas clases de relaciones e interrelaciones que evidencian un involucramiento de todos en todo. Pero existen dos responsabilidades mucho más tangibles: una tiene que ver con el área de Gestión Humana que es responsable de obtener la información, analizarla, divulgarla y monitorear su retroalimentación; esta área sería una facilitadora y consultora del proceso; la otra responsabilidad es aquella compartida por todas las áreas de la Institución, y que subyace en la gestión que se deba hacer ante los resultados insatisfactorios obtenidos por el personal.

## **5.5 Metodología**

A continuación se presenta una breve descripción de la metodología empleada para la construcción de un indicador global que permita valorar el nivel de satisfacción de los empleados consultados respecto al ambiente de trabajo al interior de la Institución, denominado Clima Organizacional.

Cabe aclarar que se parte de una valoración previa, ejecutada desde el año 2009 hasta el año 2017, para la cual fue empleada una estrategia de valoración y que los resultados hallados en esta nueva valoración solo serán comparables bajo la misma metodología de valoración. Dado que el instrumento cambio por lo tanto la metodología de valoración también lo hace.

**Instrumento De Medición:** Este cuestionario está dividido en las siguientes tres componentes:

- Componente 1, Datos Laborales: La información que aquí se registra está relacionada con la división orgánica que presenta la institución.
- Componente 2, Percepción del Clima Organizacional: Este componente está integrada por preguntas que intentan indagar acerca de la percepción personal del empleado sobre diferentes aspectos del ambiente de trabajo y preguntas de control, cuyo objetivo es el de valorar la consistencia en la respuesta de los individuos encuestados.

## **5.6 Estímulos y Auxilios Educativos.**

Los estímulos y auxilios educativos se otorgarán a los funcionarios administrativos y docentes de acuerdo a las resoluciones No 252 del 2017 y No 579 de 2014 generadas desde la Rectoría de la UNIAJC.

## **6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

Toda organización tiene la responsabilidad de velar por la calidad de vida de sus empleados, ya que a través de ellos, se logran desarrollar metas para la consolidación de resultados, los cuales deben ser de beneficio mutuo, es decir, tanto para el empleado como para el empleador.

La Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC), debe establecer como política Institucional, el mejoramiento del clima organizacional que conforman el recurso humano dentro de la Institución.

El Plan de Bienestar Social para los empleados de la UNIAJC, debe basarse en la búsqueda de la calidad de vida para todos, en pro de alimentar la dignidad en su recurso humano. Cumplimiento de las estrategias que orienten al desarrollo de un Plan de Bienestar Social, el cual este compuesto por estímulos e incentivos para todos sus empleados, lo cual propenderá por el desarrollo integral de las personas que conforman la comunidad Institucional, esto estará reflejado.

### **6.1 Objetivos**

El Plan de Bienestar Social de la UNIAJC tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de su recurso humano, a través de un ambiente de trabajo sano, que favorezca al desarrollo de actitudes positivas, que ayuden a que su desempeño sea eficiente, eficaz y efectivo.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL			
	<b>Manual PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN No. 2.0</b>	<b>CÓDIGO GEH-M-7</b>
		<b>FECHA EDICIÓN 26/01/2018</b>	<b>PÁGINA 11 de 13</b>

## 6.2 Objetivos específicos

- Favorecer el desarrollo de la creatividad en el empleado.
- Generar identidad, participación y seguridad en el empleado.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del empleado.
- Generar compromiso y sentido de pertenencia entre el empleado y la Institución.
- Garantizar espacios de esparcimiento e integración en toda la comunidad Institucional.

## 6.3 Alcance

El Plan de Bienestar Social UNIAJC, estará dirigido para todos los funcionarios administrativos y docentes de la Institución.

Cada celebración o evento, debe constituirse en un rato agradable y de esparcimiento para el empleado y su grupo familiar, las actividades deben estar acompañadas por estímulos e incentivos, que hagan despertar en el empleado amor y sentido de pertenencia por la Institución.

Las actividades que se tienen en cuenta para celebrar son las contempladas en el plan de bienestar social del año comprende las actividades más importantes como: Día de la madre, Día de Halloween, integración de fin de año, día de la mujer, día de la secretaria etc.

## 7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 7.1 Subprogramas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

**Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo:** Son acciones del programa de salud ocupacional dirigidas a las personas. Se encarga de la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud del trabajador, procurando que las condiciones de trabajo de la Institución Universitaria Antonio José Camacho no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental.

**Exámenes Médicos Laborales:** Su objetivo: es determinar las condiciones físicas y psicológicas de los aspirantes y trabajadores, a través de las evaluaciones médicas ocupacionales, ya que constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos.

**Consulta Médica Laboral:** Son todas las evaluaciones médicas ocupacionales requeridas periódicamente por servidores públicos de la Universidad. Incluyen actividades como: Consulta médica y elaboración de informe de recomendaciones para el funcionario.

**Sistema De Vigilancia Epidemiológica:** Con fin de promover, controlar y promocionar el bienestar integral de los trabajadores de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, se implementara el programa de vigilancia epidemiología para la prevención de desórdenes osteomusculares.

**Capacitación:** Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.

Este elemento es de vital importancia para la implementación y resultados específicos de los otros subprogramas, ya que en el radica el proceso de información y capacitación del personal en el manejo y control de los riesgos profesionales.

**Actividades a Desarrollar:** Identificar las necesidades de capacitación que tengan los trabajadores, a través del área de sistema de gestión en la seguridad y salud del trabajo, teniendo en cuenta las actividades propias de entrenamiento y promoción de cada subprograma y los conocimientos necesarios para realizar la labor con criterios en prevención de la salud, calidad y producción.

### **7.2 Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial**

Identifica los factores y condiciones de riesgo que producen los accidentes de trabajo; estableciendo las causas potenciales y reales que los generan, formulando medidas de control y permitiendo el seguimiento de las mismas, para prevenir la ocurrencia o recurrencia de accidentes por estas causas.

Objetivo: Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas que pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de Institución Universitaria Antonio José Camacho. Se realiza la actualización de Matriz de Riesgo.

### **7.3 Inspecciones Planeadas Generales**

Ya sean por solicitud o programadas, estas visitas buscan entregar recomendaciones puntuales o verificar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas en visitas anteriores, sobre situaciones relacionadas con factores de riesgo ocupacional por áreas o dependencias.

La Institución Universitaria Antonio José Camacho implementara programa de inspecciones, que monitorea el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas y divulgadas en la institución, realiza además vigilancia en seguridad de instalaciones eléctricas, instalaciones locativas, máquinas, equipos y herramientas de trabajo, uso y estado de elementos de protección personal.

### **7.4 Análisis de Puesto de Trabajo**

Incluye todos los estudios parciales o totales de un área o puesto de trabajo para indagar sobre situaciones relacionadas con los diferentes riesgos que se identifiquen.

## **Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo**

Metodología de análisis que permite aprovechar la información de los accidentes de trabajo que se presenten, con el fin de:

- Establecer las causas básicas e inmediatas que generaron el accidente de trabajo.
- Establecer acciones de control sobre las causas generadoras del accidente.
- Llevar registro de los resultados en el control sobre las causas básicas e inmediatas detectadas y las recomendaciones implementadas.
- Soporte para investigación de accidentes que se presenten en el futuro.
- Los incidentes y accidentes de trabajo serán investigados por el COPASST y la profesional de Salud ocupacional. Cuando se produzca un accidente grave o produzca la muerte del trabajador participará además personal encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.
- Se estimulará el reporte e investigación de los incidentes y la investigación de los accidentes de trabajo leves relacionados con los factores de riesgo identificados como prioritarios:
  - Caída desde alturas
  - Atrapamientos
  - Cortes con objetos
  - Contacto eléctrico directo e indirecto
  - Contacto o salpicaduras de sustancias
  - Incendios combinados



**Manual  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS**

**VERSIÓN  
No. 2.0**

**CÓDIGO  
GEH-M-7**

**FECHA EDICIÓN  
26/01/2018**

**PÁGINA 13 de 13**

**CONTROL DE CAMBIOS**

<b>NÚMERO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FECHA</b>
1	Actualización del contenido del documento en cuanto a los servicios de bienestar.	17/02/2017
2	Se crea versión 2.0, ajuste al alcance de Salud Ocupacional y modificación a las políticas. Se adiciono dos actividades de Bienestar Universitario.	26/01/2018