



PLAN DE INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2018

UNIDAD DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS FINANCIERO

Bogotá D.C., Enero de 2018

TABLA DE CONTENIDO

1.	JUSTIFICACIÓN.....	3
2.	MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO.....	3
3.	OBJETIVO GENERAL.....	3
	3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4.	PROGRAMAS A DESARROLLAR.....	4
	4.1 EXAMENES PERIÓDICOS, VACUNACIÓN Y EXAMENES DE LABORATORIO....	4
	4.1.1 Examen médico ocupacional.....	5
	4.1.2 Exámenes para-clínicos ocupacionales periódicos.....	6
	4.1.3 Vacunación.....	7
	4.1.4 Exámenes de Laboratorio.....	7
	4.2 JUEGOS DEPORTIVOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	9
	4.3 JUEGOS DEPORTIVOS DEL SECTOR HACIENDA.....	9
	4.4 PARTICIPACIÓN EN UN CAMPEONATO DE FUTBOL 8.....	9
	4.5 REALIZACIÓN DE UN CAMPEONATO INTERNO DE BOLOS.....	9
	4.6 EVENTO DE INTEGRACIÓN DE FUNCIONARIOS E HIJOS DE FUNCIONARIOS	10
	4.7 CAPACITACIÓN EN COPASO, PAUSAS ACTIVAS, ERGONOMIA EN OFICINA...	10
5.	CONTROL Y SEGUIMIENTO.....	11

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2018

1. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo en una entidad y que la eficiencia y efectividad depende en gran medida de la contribución de las políticas del área de Talento Humano, se propone crear un Plan Institucional de Bienestar el cual se enmarca dentro de la concepción de desarrollo a escala humana de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influye como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece, reconociendo además que forma parte de un entorno social y que tiene una estrecha vinculación con la misión institucional.

2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

En mención de las normas que regulan la implementación del Plan Institucional de Bienestar se encuentra el Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, el cual regula los programas de Bienestar Social, el Sistema de Estímulos y los Programas de Incentivos.

Allí se define Bienestar Social 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”.

3. OBJETIVO GENERAL

Plantear el Plan Institucional de Bienestar como un proceso de construcción permanente y participativo, buscando crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad de la Entidad.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Dirigir a los funcionarios hacia la percepción y su relación con el ambiente de trabajo y la forma como se comporta dentro de la entidad, partiendo de

las experiencias personales de cada uno, para identificar las condiciones de orden organizacional, personal y social que afectan el ambiente laboral.

- ❖ Rediseñar el puesto de trabajo de tal manera que se incremente tanto la calidad de las experiencias laborales, su productividad y la claridad del rol que debe desempeñar en el cargo.
- ❖ Hacer de la Salud Ocupacional una herramienta de participación e integración de los funcionarios de la Unidad.

4. PROGRAMAS A DESARROLLAR

4.1 EXÁMENES PERIÓDICOS, VACUNACIÓN Y EXÁMENES DE LABORATORIO

Los EXÁMENES PERIÓDICOS OCUPACIONALES permiten elaborar un diagnóstico en salud de una población trabajadora determinada. También sirven de base para el desarrollo de otras acciones encaminadas a corregir factores de riesgo y vigilar aquellos grupos en los cuales se determinen patologías que ameriten seguimientos. Cumplen con el desarrollo del subprograma de Medicina del Trabajo del Programa de Salud Ocupacional Empresarial. Parte del programa de Salud Ocupacional es el refuerzo que deben recibir los empleados para evitar el desarrollo de algunas enfermedades que pueden prevenirse por inmunizaciones.

Los objetivos de la VACUNACIÓN empresarial son prevenir enfermedades que tengan relación directa con el trabajo, prevenir enfermedades que afecten la capacidad productiva de los trabajadores y mejorar la salud de los mismos. Al vacunar en el ambiente laboral se busca reducir la ocurrencia de enfermedades Inmunoprevenibles, así como la disminución de costos directos e indirectos, generados por la enfermedad.

Los EXÁMENES DE LABORATORIO examinan muestras de sangre, orina o tejidos corporales. Un técnico o el médico analizan las muestras para determinar si los resultados están dentro de los límites normales. El médico también puede comparar los resultados con análisis anteriores. Las pruebas de laboratorio son a menudo parte de un examen de rutina para detectar cambios en la salud de las personas. También ayudan a los médicos a diagnosticar cuadros clínicos, planificar o evaluar tratamientos y controlar enfermedades.

4.1.1 Examen Médico Ocupacional

Metodología

Realización de un examen médico a los funcionarios de la entidad, haciendo énfasis en los efectos que sobre la salud, puedan producir las condiciones de riesgo existentes en su área de trabajo.

Recurso Físico

Los exámenes se realizarán en las instalaciones de la entidad, y la empresa a la cual sea adjudicado el proceso de contratación llevará los elementos necesarios para la adecuación del consultorio provisional.

Resultados

A cada funcionario se le informa al final de la consulta los resultados del examen médico y de los demás exámenes que se hayan practicado. Según cada caso, se determinan algunas conductas como: solicitud de otros exámenes complementarios a la EPS respectiva, remisión al especialista de su EPS, etc. Para todos habrá recomendaciones generales, con énfasis en normas de protección y auto cuidado de la salud para una vida sana.

Este informe incluye los siguientes ítems:

Introducción, objetivos, Marco teórico,
Resultados – análisis demográfico por edad, sexo, cargo,
Diagnóstico General en rango de mayor a menor frecuencia
Hábitos: Tabaquismo, alcoholismo, ejercicio
Distribución de patologías
Resultados de exámenes para clínicos (si los hay)
Conclusiones y recomendaciones de Salud Ocupacional y Vigilancia Epidemiológica

Costo de la Inversión

El valor del examen por persona es de:

Con presentación de Informe de Salud a la entidad \$25.900

Funcionarios a atender: 65

Costo Total: \$1.683.500

4.1.2 Exámenes Para Clínicos Ocupacionales Periódicos

Los exámenes para clínicos ocupacionales se realizan para precisar los efectos de la exposición a factores de riesgo, la capacidad de desempeño laboral en su puesto y patologías de tipo común. Estas pruebas se deben efectuar junto con los exámenes médicos ocupacionales de cada funcionario, los cuales son definidos por la entidad según la labor que se desarrolla en cada puesto de trabajo, las exigencias físicas y la exposición a factores de riesgo ocupacional.

Clase de Exámenes:

4.1.2.1 Audiometría de Tamizaje

El examen consta de: anamnesis, otoscopia, audiometría tonal vía aérea, diagnóstico, informe individual escrito, observaciones y recomendaciones según cada caso. De ser necesario, se elabora remisión al Otorrino de la EPS respectiva. Se sugiere especialmente para personal expuesto a Ruido Industrial, mensajeros externos, conmutador, etc.

Costo de la Inversión

El valor del examen por persona es de \$19.050

Funcionarios a atender: 20

Costo Total: \$381.000

4.1.2.2 Visiometría

En algunos casos existe la necesidad de no solo cualificar el estado visual de un trabajador, sino determinar con exactitud la corrección óptica que necesita para sus lentes. Las funciones que se examinan mediante la realización de esta prueba son, entre otras: Agudeza Visual, Estereopsis, Discriminación del Color, Forias o Balance Muscular, Examen Externo, Oftalmoscopia, Refracción. El Optómetra entregará fórmula para aquellos que requieran de una corrección con lentes.

Costo de la Inversión

El valor del examen por persona es de \$15.300

Funcionarios a atender: 65

Costo Total: \$994.500

A cada funcionario-paciente se le informará los resultados de los hallazgos en los exámenes y se determinarán las conductas a seguir: recomendaciones generales y remisión a especialistas por la EPS, según cada caso. Los exámenes para clínicos se realizarán en las instalaciones de la Unidad.

4.1.3 Vacunación

4.1.3.1 Influenza

Las vacunas contra la influenza hacen que los anticuerpos se desarrollen en el cuerpo aproximadamente dos semanas después de la vacunación. Estos anticuerpos brindan protección contra la infección con los virus incluidos en la vacuna: un virus de la influenza A (H1N1), un virus de la influenza A (H3N2) y un virus de la influenza B

El valor de la vacuna contra la influenza por persona \$40.000

Funcionarios a atender: 25

Costo Total: \$1.000.000

4.1.4 Exámenes de Laboratorio

4.1.4.1 Glicemia

Es un examen que mide la cantidad de un azúcar llamado glucosa en una muestra de sangre. La glucosa es una fuente importante de energía para la mayoría de las células del cuerpo, incluyendo a las del cerebro.

El valor de cada examen de Glicemia por persona \$3.900

Funcionarios a atender: 65

Costo Total: \$253.500

4.1.4.1.2 Antígeno Prostático - PSA

El examen del PSA se hace para ayudar a diagnosticar y hacerle seguimiento al cáncer de próstata en los hombres.

El valor de cada examen de Antígeno Prostático por persona \$49.700

Funcionarios a atender: 20

Costo Total: \$1.044.600

4.1.4.1.3 Uroanálisis

Proporciona información temprana sobre la integridad anatómica del riñón, la existencia y grado del daño renal. Detecta alteraciones de las vías urinarias.

El valor de cada Uroanálisis por persona \$9.700

Funcionarios a atender: 65

Costo Total: \$630.500

4.1.4.1.4 Perfil Lipídico

Un perfil lipídico es un grupo de pruebas solicitadas generalmente de forma conjunta para determinar el riesgo de enfermedad cardiaca coronaria.

El valor de cada Perfil Lipídico por persona \$18.850

Funcionarios a atender: 65

Costo Total: \$1.225.250

Gran Total **\$7.212.250**

Exámenes Médicos Ocupacionales, Vacunación

y Exámenes de Laboratorio

4.2 JUEGOS DEPORTIVOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Participación de la Unidad en los IX Juegos Deportivos Función Pública, en las modalidades de Tenis de Campo, Ping Pong, Microfútbol, Voleibol Mixto.

La participación en estos juegos no genera ningún costo para las entidades participantes.

4.3 JUEGOS DEPORTIVOS SECTOR HACIENDA

Participación de la Unidad en los Juegos Deportivos del Sector de Hacienda, los cuales contarán con las modalidades de Ajedrez, Microfútbol, Bolos, Billar, Tejo, Mini Tejo, Voleibol, Tenis de Campo y Atletismo.

Los costos de los juegos serán asumidos por las cajas de compensación de las entidades participantes.

4.4 PARTICIPACIÓN EN UN CAMPEONATO DE FUTBOL 8

Participación de la Unidad en un campeonato de futbol 8 categoría Masculino.

El costo de inscripción en el campeonato es asumido por la entidad con cargo al rubro de Bienestar.

Costo de la Inversión

El valor de la inscripción del equipo en el campeonato de Compensar

Funcionarios participantes: 12

Costo Total: \$1.318.800

4.5 REALIZACIÓN DE UN CAMPEONATO INTERNO DE BOLOS

Participación de funcionarios de la Unidad en un campeonato interno de bolos.

El costo de inscripción en el campeonato es asumido por la entidad con cargo al rubro de Bienestar.

Costo de la Inversión

El valor del campeonato interno a realizarse en Compensar

Funcionarios participantes: 18

Costo Total: \$1.177.113

4.6 EVENTO DE INTEGRACIÓN DE FUNCIONARIOS E HIJOS DE FUNCIONARIOS

Realización de un evento de integración de funcionario e hijos de funcionarios de la Unidad, en el mes de diciembre, con motivo de la navidad.

Costo Total: \$10.104.723

4.7 CAPACITACIÓN EN COPASO, PAUSAS ACTIVAS, ERGONOMIA DE OFICINA

Capacitación a funcionarios de la Unidad en el tema de COPASST, pausas activas y ergonomía de oficina a través de la ARL POSITIVA.

Estas capacitaciones no generan costo para la Unidad.

5. CONTROL Y SEGUIMIENTO

La Unidad, a través de la Subdirección Administrativa y Financiera realizará control, seguimiento y evaluaciones al respectivo Plan Institucional de Bienestar.

Los principales aspectos que serán evaluados son:

- Resultados de Aprendizaje
- La actuación del docente o capacitador y de los clientes externos, impacto de la formación en el puesto de trabajo y el logro de los objetivos.

Los agentes de la evaluación son:

- Participantes
- Jefes Inmediatos
- Responsables de la capacitación y clientes externos

Los medios o instrumentos que se utilizará para llevar a término la evaluación será:

- Cuestionarios
- Informes

El seguimiento se realizará por medio de informes que permitan identificar el cumplimiento del programa, porcentaje de participación, acogimiento y aceptación por parte de los funcionarios.