


PA-GTH-P03		DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	
		BIENESTAR SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	
Vigencia:	18-09-2013	PERTENECE AL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión No:	2		

OBJETIVO: Facilitar la integración y participación del beneficiario en programas de bienestar social y salud ocupacional que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de su vida familiar, y preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores de la Corporación.

ALCANCE: El procedimiento inicia desde que se identifican las necesidades de bienestar social y salud ocupacional hasta las evaluaciones a las actividades ejecutadas en la anualidad.

RESPONSABLE: Profesional Especializado - Jefe de Talento Humano.

DEFINICIONES

BIENESTAR SOCIAL: 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

BENEFICIARIO: Son beneficiarios del programa de bienestar social y salud Ocupacional los funcionarios de planta de la Corporación CORALINA.

Son beneficiarios de los programas de incentivos los funcionarios de carrera administrativa y los funcionarios de libre nombramiento y remoción.


Para los programas de bienestar Social se incluye como beneficiario al grupo familiar de los funcionarios de planta, entendiéndose por tales el cónyuge o compañera, los hijos menores de 23 años y padres de los mismos.

PLANES DE INCENTIVOS: Orientados a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como a los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

INCENTIVOS PECUNIARIOS: Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos están regulados por el Sistema Nacional de Estímulos en las normas del Estado Colombiano

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Hacen parte de este tipo de incentivos ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

SALUD OCUPACIONAL: Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

PA-GTH-P03		DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	
		BIENESTAR SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	
Vigencia:	18-09-2013	PERTENECE AL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión No:	2		

COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO): Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el empleado una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente el que se produzca durante el traslado de los empleados desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD: Componentes materiales y no materiales que pueden ser generadas por el ambiente, la organización o las personas y que contribuyen a determinar el proceso de salud -enfermedad.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

FACTOR DE RIESGO: Todo aquello que puede provocar algún daño a la salud o a los bienes.


PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO: Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos.

RIESGO: La probabilidad de que ocurra un daño a los bienes o a la salud de las personas.

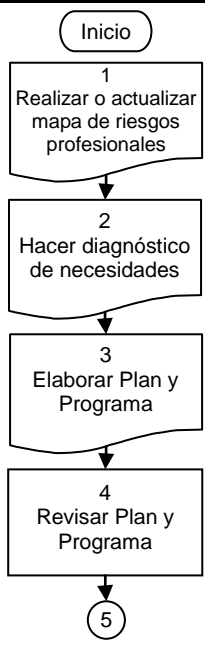
RIESGOS PROFESIONALES: Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.


Generalidades:

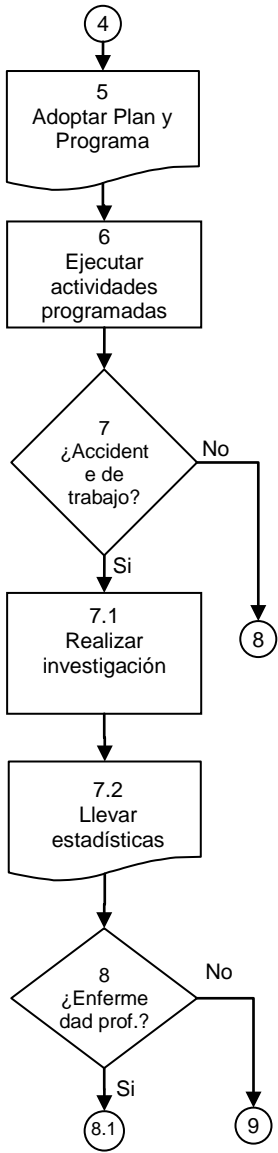
1. En los eventos de carácter nacional o regionales organizados, solo podrán participar los servidores públicos.
2. El diagnóstico de necesidades de Bienestar Social se hace con base en una encuesta realizada a los trabajadores de la Corporación dirigida por el Jefe de Talento Humano.
3. Todo empleado vinculado a la planta de cargos de la Corporación debe estar afiliado a una empresa administradora de riesgos profesionales.
4. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral
5. Dentro del Plan de Bienestar Social, 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
6. El Área de Calidad de Vida Laboral, del Bienestar Social, será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que


PA-GTH-P03		DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
		BIENESTAR SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL		
Vigencia:	18-09-2013	PERTENECE AL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
Versión No:	2			

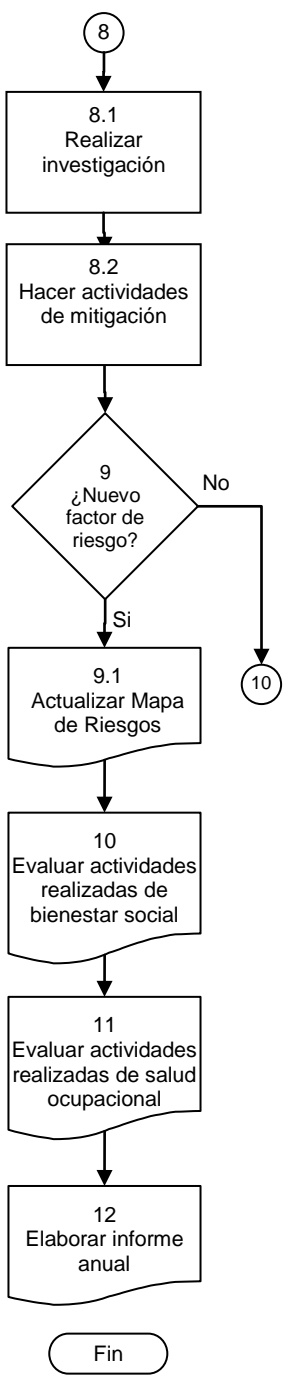
- permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional
7. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y asistencial.
 8. Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, el nominador de la Corporación deberá otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.
 9. En la entidad existe una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes de la Corporación, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes son de carrera; que de acuerdo al decreto 1228 del 2005 cumplirá las siguientes funciones:
 - a) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional, las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.


ITEM	Procedimiento	Responsable	Documento aplicado	Registros	Diagrama de Flujo
1	Se solicita a una empresa administradora de riesgos profesionales que realice o actualice el mapa de riesgos profesionales de la Corporación, con base en las condiciones de trabajo y salud.	Jefe de Talento Humano	N.A.	- Mapa de Riesgos Profesionales - Oficio	 <pre> graph TD Inicio([Inicio]) --> 1[1 Realizar o actualizar mapa de riesgos profesionales] 1 --> 2[2 Hacer diagnóstico de necesidades] 2 --> 3[3 Elaborar Plan y Programa] 3 --> 4[4 Revisar Plan y Programa] 4 --> 5((5)) </pre>
2	Se hace un diagnóstico de las necesidades de bienestar social y las necesidades en materia de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial.	Jefe de Talento Humano Comité de Bienestar Social COPASO	- Constitución Política de Colombia - Decreto 752 de 1984 - Ley 181 de 1995 - Decreto 1737 de 1998 - Decreto 1567 de 1998 - Ley 9a. de 1979 - Resolución 2400 de 1979 - Decreto 614 de 1984 - Resolución 1016 de 1989 - Decreto 1295 de 1994	- Diagnósticos de las Condiciones de Trabajo y Salud - Resultados de Encuestas de Bienestar Social	
3	Se elabora el Plan anual de Bienestar Social, el Programa y programa de Salud Ocupacional y el presupuesto requerido.	Jefe de Talento Humano	- Decreto 752 de 1984 - Ley 181 de 1995 - Decreto 1567 de 1998 - Ley 9a. de 1979 - Resolución 2400 de 1979 - Decreto 614 de 1984 - Resolución 1016 de 1989 - Decreto 1295 de 1994 - Decreto 1225 de 2008	- Plan de Bienestar Social - Programa de Salud Ocupacional - Cronograma de Actividades - Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	

PA-GTH-P03		DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
BIENESTAR SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL				
Vigencia:	18-09-2013	PERTENECE AL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
Versión No:	2			

ITEM	Procedimiento	Responsable	Documento aplicado	Registros	Diagrama de Flujo
4	El Comité de Bienestar Social revisa el Plan anual de Bienestar Social y el Programa de Salud Ocupacional y gestiona la consecución de recursos para su implementación.	Comité de Bienestar Social	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 752 de 1984 - Ley 181 de 1995 - Decreto 1737 de 1998 - Ley 9a. de 1979 - Resolución 2400 de 1979 - Decreto 614 de 1984 - Resolución 1016 de 1989 - Decreto 1295 de 1994 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Bienestar Social - Programa de Salud Ocupacional - Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial - Registro del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial 	 <pre> graph TD 4((4)) --> 5[5 Adoptar Plan y Programa] 5 --> 6[6 Ejecutar actividades programadas] 6 --> 7{7 ¿Accidente de trabajo?} 7 -- No --> 8((8)) 7 -- Si --> 7.1[7.1 Realizar investigación] 7.1 --> 7.2[7.2 Llevar estadísticas] 7.2 --> 8.1{8 ¿Enfermedad prof.?} 8.1 -- Si --> 8.1((8.1)) 8.1 -- No --> 9((9)) </pre>
5	Se adopta el Plan anual de Bienestar Social y el Programa de Salud Ocupacional, mediante Resolución.	Director General	Procedimiento Expedición de Actos Administrativos y Normas Ambientales	Resolución que adopta el Plan Anual de Bienestar Social y Programa de Salud Ocupacional	
6	Se programa y ejecuta lo planificado en el Plan Anual de Bienestar Social y el Programa de Salud Ocupacional.	Jefe de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 752 de 1984 - Ley 181 de 1995 - Decreto 1567 de 1998 - Ley 9a. de 1979 - Resolución 2400 de 1979 - Decreto 614 de 1984 - Resolución 1016 de 1989 - Decreto 1295 de 1994 	<ul style="list-style-type: none"> - Listado de Asistencia - Solicitud de Servicios de Apoyo Logístico 	
7	<p>Si durante la anualidad ocurre un accidente de trabajo se hace la investigación del accidente para contemplar las causas, fuentes, determinar medidas de control, recomendaciones y demás información pertinente.</p> <p>Se debe llevar las estadísticas de los accidentes e incluir las medidas preventivas en el Programa de Salud Ocupacional del siguiente año.</p>	Jefe de Talento Humano COPASO	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Salud Ocupacional - Resolución 2400 de 1979 	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de Investigación del Accidente - Estadística Anual de Accidentes - Programa de Salud Ocupacional 	

PA-GTH-P03		DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
		BIENESTAR SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL		
Vigencia:	18-09-2013	PERTENECE AL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
Versión No:	2			

ITEM	Procedimiento	Responsable	Documento aplicado	Registros	Diagrama de Flujo
8	Si durante la anualidad ocurre una enfermedad profesional se hace la investigación de las causas o fuentes para determinar medidas de control, recomendaciones y demás información pertinente. Dependiendo de las causas, se solicita apoyo de la ARP para impartir capacitaciones y/o asesoría que permitan mitigar las mismas.	Jefe de Talento Humano COPASO	- Programa de Salud Ocupacional - Resolución 2400 de 1979	- Informe de Investigación del Enfermedad Profesional - Estadística Anual de Enfermedades Profesionales Ocurridas - Programa de Salud Ocupacional	
9	Si durante la anualidad se identifica un factor de riesgo no incluido en el Plan Cuatrienal de Bienestar Social y Salud Ocupacional se solicita la asesoría de la ARP para buscar la forma de mitigar los riesgos y se actualizan en el mapa de riesgos profesionales.	Jefe de Talento Humano COPASO	- Programa de Salud Ocupacional - Resolución 2400 de 1979	- Programa de Salud Ocupacional - Mapa de Riesgos Profesionales - Oficio	
10	Se evalúan las actividades realizadas de bienestar social.	Comité de Bienestar Social Jefe de Control Interno	N.A.	Informe de evaluación de actividades de bienestar social	

PA-GTH-P03		DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
		BIENESTAR SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL		
Vigencia:	18-09-2013	PERTENECE AL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
Versión No:	2			

ITEM	Procedimiento	Responsable	Documento aplicado	Registros	Diagrama de Flujo
11	Se evalúan las actividades realizadas de salud ocupacional	COPASO Jefe de Control Interno	N.A.	Informe de evaluación del Programa de Salud Ocupacional	
12	Al finalizar cada año, se presenta un informe integral del Plan Cuatrienal de Bienestar Social y Salud Ocupacional, al Comité de Dirección.	Jefe de Talento Humano	N.A.	Informe de Evaluación del Plan Anual de Salud Ocupacional y Bienestar Social	

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Naturaleza del cambio
20-04-2009	0	Primera Versión
18-09-2013	1	Actualización del procedimiento en la forma y contenido del documento.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma:	Firma:	Firma:
Enith Archbold Guarín Profesional Especializado	Sandy Guerrero Salcedo Asesora Especialista en Gestión de Desarrollo Empresarial	Roberto Hudgson Subdirector de Planeación y Desarrollo Institucional Representante se Seawave