

Contenido

1.	OBJETIVO GENERAL.....	2
1.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
2.	INTRODUCCIÓN	2
3.	MARCO CONCEPTUAL.....	3
4.	PARA QUE DESARROLLAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR	3
5.	MARCO LEGAL	3
6.	BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.....	4
7.	ENTIDADES DE APOYO	4
8.	CONTENIDO DEL PROGRAMA	4
8.1	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	5
8.2	AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	6
9.	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.....	6
9.1	ESFERA PERSONAL	7
9.1.1.	Desarrollo de Carrera.....	7
9.1.2.	Desvinculación Laboral Asistida.....	7
9.1.3.	Educación Formal.....	8
	Actividades Realizadas:	8
9.2	ESFERA SOCIOAFECTIVA.....	8
9.2.1	Seguridad Social Integral.....	8
9.2.2	Recreación y Cultura.....	9
9.3	ESFERA OCUPACIONAL.....	10
9.3.1	Clima Organizacional.....	10
9.3.2	Medio Ambiente Físico:.....	11
9.3.3	Incentivos.....	11
9.3.4	Cultura Organizacional	12
9.3.5	Solución de Conflictos.....	12
9.3.6	Salud Ocupacional.....	13
	INDICADORES:	13
10.	PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.....	14
11.	ANEXOS	17
12.	CONTROL DE CAMBIOS.....	17

1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del empleado con su entidad a través de un mejor ambiente de trabajo que permita en los colaboradores mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales, a través de estímulos e incentivos.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los colaboradores que prestan sus servicios en los diferentes centros de trabajo donde KIOS SAS presta sus servicios.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel recreativo de los colaboradores que presten sus servicios en KIOS SAS y de su grupo familiar.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio.
- Incentivar el buen desempeño de los colaboradores de KIOS SAS, a través de incentivos y estímulos que permitan un reconocimiento especial por su desarrollo dentro de la Empresa.

2. INTRODUCCIÓN

Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son estos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional.

Como puede verse, una buena gerencia de recursos humanos favorece la integración al conseguir que todos los miembros de la organización participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común.

De lo anterior **KIOS S.A.S**, se compromete con todos los recursos financieros, humanos y tecnológicos para el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos en cada centro de trabajo, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

3. MARCO CONCEPTUAL

- **Bienestar Laboral**

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Personal Operativo y administrativos, en el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a sus empleados.

- **Estímulos e Incentivos**

Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los empleados de servicios generales y la parte administrativa para alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

4. PARA QUE DESARROLLAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR

Partiendo de la base de que los programas de Bienestar y Estímulos al personal Operativo y administrativo de KIOS SAS que dichos programas permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, se pueden considerar que tienen de igual manera importantes beneficios al interior de las organizaciones del sector del SERVICIO INTEGRAL DE ASEO Y CAFETERIA.

- Dignificar y profesionalizar al personal al servicio de la limpieza y desinfección hospitalaria.
- Fortalecer la identidad de las Operarias de Servicios Generales
- Generan en los operarios de la limpieza y desinfección hospitalaria, un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Generan actitudes a partir de las cuales los operarios se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos del servicio prestado.
- Fortalecen la integración del operario y su familia a la cultura organizacional de la empresa.
- Permiten una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.

5. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector privado, son:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

6. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Acorde con lo establecido por la Ley en el Decreto 1567 de 1998, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los trabajadores de KIOS SAS. Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal de servicios generales, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran.

7. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral para las operarias de servicios generales, las entidades podrán contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán establecer convenios especiales:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales – ARL SURA
- Compañía de Seguros Bolívar S.A.

8. CONTENIDO DEL PROGRAMA

El programa de Bienestar Laboral, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los trabajadores operativos y administrativos, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Dado lo anterior, en el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa de un operario, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal

forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos grandes áreas de intervención:

8.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- Clima Organizacional
- Incentivos
- Desarrollo de Carrera
- Estilos de Dirección
- Desvinculación Laboral Asistida
- Cultura Organizacional
- Gerencia del Cambio
- Solución de Conflictos

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del operario, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

Propósitos Calidad de Vida Laboral:

- Lograr la participación del operario en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.
- Evaluación de intereses y competencias para la reubicación de los trabajadores públicos.

8.2 AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- Seguridad Social Integral
- Salud Ocupacional
- Recreación y Cultura
- Educación Formal
- Salud

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del trabajador y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo es mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

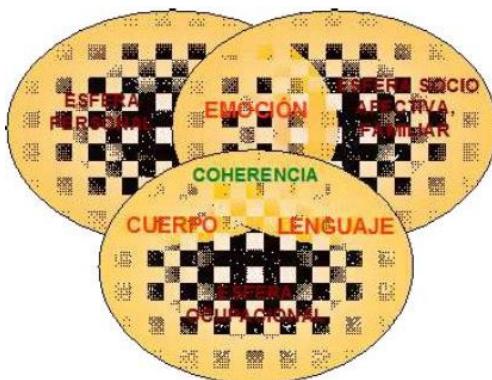
- Gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios.
- Cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al colaborador y su familia.

Los objetivos son:

- Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y la capacidad económica del personal y sus familias.
- Mantener la salud física, mental y social del personal de KIOS SAS.
- Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación Del personal, para lograr una mayor socialización y desarrollo.
- Apoyar y motivar al personal en su ingreso a programas educativos formales que permitan culminar su bachiller académico o aspirar a una técnica.

9. PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, que sea semillero de trabajadores maestros, con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos, se plantea el siguiente modelo para el diseño de programas de Bienestar Laboral, en el cual se pueden desarrollar las áreas de intervención anteriormente descritas.



Este modelo de Coaching tiene como objetivo principal “Proporcionar a los líderes, una estrategia para movilizar y orientar el recurso humano, enfocando su inteligencia, su compromiso, su energía, y sus sentimientos hacia el logro de un objetivo común en beneficio de todos”.

9.1 ESFERA PERSONAL

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del trabajador como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional.

9.1.1. Desarrollo de Carrera

Actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del trabajador, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades.

Competencias de servicios generales.

- De logro y acción
- De ayuda y servicio
- De influencia
- De liderazgo y dirección
- Cognitivas
- De eficacia personal

Actividades Realizadas

- Talleres para el fortalecimiento de cada una de las competencias individuales de las operarias.
- Desarrollo de proyectos de vida.

9.1.2. Desvinculación Laboral Asistida

Es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido del personal de servicio generales, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

Es necesario fortalecer implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación.

Se debe propender por que las entidades planeen, ejecuten y evalúen programas destinados a dar asistencia técnica oportuna al personal para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.

Actividades Realizadas:

Programas de retiro en los cuales se toman en cuenta los aspectos involucrados en la desvinculación:

- Aspectos emocionales: Dentro de los que se cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada personal (autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación.
- Aspectos ocupacionales y de información: Es decir que los trabajadores conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen, además de los diferentes servicios de intermediación laboral.
- Preparación para un nuevo abordaje laboral: De modo que pueda adoptar mejores estrategias de búsqueda de empleo, técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y desensibilización respecto al temor de nuevas entrevistas de vinculación o de presentación de exámenes.
- Aspectos financieros: Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.
- Aspectos familiares: Hacer consciente a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieren que ver con lo familiar y que se viesen afectados.

9.1.3. Educación Formal

La Educación Formal es impartida por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos.

Actividades Realizadas:

- Establecimiento de convenios con entidades educativas para la promoción de la educación formal de los trabajadores de servicios generales – COFREM – SENA.
- Inclusión de certificación para los empleados de servicios generales, dentro de los planes de incentivos.
- Establecimiento de convenios especiales con entidades crediticias para la financiación de préstamos educativos

9.2 ESFERA SOCIOAFECTIVA

Garantiza condiciones de seguridad física, emocional, y social, permitiendo que el trabajador y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejor calidad de vida.

9.2.1 Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el Trabajador y la Comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los trabajadores de la entidad.

El papel del área de Bienestar Laboral de la empresa será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Actividades

- Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud de los operarios y su familia.
- Jornadas de exámenes médicos para la salud del hombre y la mujer.
- Jornadas de vacunación.
- Talleres de régimen pensional
- Talleres de riesgos profesionales
- Jornadas de asesoría institucional en temas de salud, pensión, riesgos profesionales, servicios de la Caja de Compensación, Vivienda.
- Descuentos en la adquisición de planes exequiales para el empleado y sus familiares.

9.2.2 Recreación y Cultura

Instrumento de equilibrio para la vida del trabajador que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el personal pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener espaciamiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Debido a la labor que desempeñan los colaboradores de KOS SAS, los niveles de estrés que manejan en el ejercicio de sus labores, la entidad debe buscar mecanismos que procuren espacios diferentes para los empleados y sus familias, extrayéndolos de sus actividades diarias y proyectarlos a nuevos escenarios, que generan integración, espaciamiento, cultura, compañerismo, trabajo en equipo.

Es por esto que las actividades que se emprenderán serán enfocadas a mejorar las relaciones de los colaboradores en su ambiente laboral, familiar y social a través del deporte, actividades de integración, fechas especiales e identidad cultural entre otras.

Para ello fueron seleccionadas las actividades de la siguiente manera:

Recreación: Se dispondrá tiempo lúdico en el cual a través de actividades de integración, comunicación, interacción y aprendizaje familiar y laboral se brindará compromiso institucional y el bienestar propio y familiar de cada colaborador, realizando actividades como:

- Actividades de integración deportiva en disciplinas deportivas individuales y de conjunto.
- Actividades ecológicas.
- Programas de acondicionamiento físico.
- Celebración de Halloween.
- Programación de actividades recreativas, de salud o deportivas.
- Planes de descuentos con aseguradoras.
- Establecimiento de convenios para adquirir productos con descuento como ropa y/o, calzado.

Estas actividades tienen como único objetivo incentivar la unión familiar, el trabajo en equipo dentro de la Entidad y el aprendizaje social de cada funcionario.

Área Cultural: Se realizará una feria de arte y manualidades con el fin de promover el arte e impulsar a aquellos colaboradores y/o sus familiares, a que ofrezcan sus productos para toda la Empresa. Así mismo se organizarán diferentes actividades que involucren el trabajo en equipo entre las Dependencias a través de los grupos itinerantes y promuevan la creatividad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima organizacional.

9.3 ESFERA OCUPACIONAL

Tiene con fin primordial el garantizar que el personal pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional y brinde a su Entidad un trabajo eficiente.

9.3.1 Clima Organizacional

Se relaciona con la percepción de los operarios de servicios generales, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidades y el Sector de la limpieza y desinfección hospitalarias en general.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de las personas, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales. Las variables que se analizan son:

- Orientación organizacional: Claridad y conocimiento en la visión, misión, políticas y

objetivos institucionales y del sector.

- Administración Talento Humano: Percepción del propio cargo, así como de los programas impartidos por el área de talento Humano.
- Estilo de dirección: Habilidades gerenciales del nivel directivo.
- Comunicación e Integración: Estrategias de comunicación al interior de la entidad, y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos.
- Trabajo en grupo: Nivel de compromiso y trabajo conjunto para lograr los objetivos institucionales
- Capacidad profesional: Conocimientos, habilidades, competencias y motivaciones del personal.

9.3.2 Medio Ambiente Físico:

Condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo.

Generando programas que estimulen el clima organizacional, se afectarán favorablemente las condiciones de orden organizacional, personal y social presentes en la entidad, el sector y la comunidad. Las actividades que se lleven a cabo, inmediatas o de largo plazo, deberán incidir en los procesos humanos, es decir en las actitudes, creencias, interacciones, expectativas y percepciones de los trabajadores.

Actividades Realizadas

- Medición de clima organizacional con una periodicidad no mayor a un (1) año.
- Sondeos de intereses y expectativas de los trabajadores.
- Estudios de diagnóstico de servicio.
- Estudio de perfiles de los puestos de trabajo, con análisis de sus características.
- Relaciones Asertivas – Inteligencia Emocional (IE).

9.3.3 Incentivos

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados de KIOS SAS, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, se premie específicamente a los Operarios y administrativos cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

El plan de incentivos busca crear condiciones favorables de trabajo y reconocer el desempeño de los colaboradores en el nivel de excelencia individual en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad.

Un incentivo es un estímulo planeado acorde con un comportamiento esperado, que genera un resultado satisfactorio y está alineado con los valores éticos institucionales. De esta forma, el plan de incentivos busca estimular, motivar, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, el trabajo en equipo, la solidaridad, y la excelencia de los colaboradores de KIOS SAS ya sea de manera individual o por equipos de trabajo.

La principal herramienta para determinar la excelencia, es la evaluación del desempeño, sin embargo, es necesario incentivar el desarrollo de proyectos e iniciativas realizadas por los operarios y administrativos, encaminados a:

Mejor Trabajador del mes.

Presentación y puntualidad en sus labores.

Por cumplir con sus deberes como empleados y porta todos los elementos de protección personal.

Préstamos a empleados sin intereses otorgados directamente por KIOS SAS y descontados por nómina.

Actividades Realizadas

Talleres en Habilidades Gerenciales, tales como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, toma de decisiones y otros temas relacionados.

Reuniones periódicas de Grupos Primarios entre directivos y colaboradores, en los cuales además de tratar temas laborales, se incluyan contenidos de formación que fortalezcan la comunicación y el trabajo en equipo.

9.3.4 Cultura Organizacional

Estas acciones ayudan a los colaboradores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresan sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales.

La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

Actividades Realizadas

Realizar estudios de medición de la Cultura Organizacional con una periodicidad no mayor a un (1) año.

Garantizar la participación de los operarios en programas de inducción y reintroducción al servicio.

9.3.5 Solución de Conflictos

Aunque el Bienestar Social Laboral se proyecta hacia la atención de los intereses comunes y al éxito de la entidad, conciliando las necesidades humanas básicas con sus respectivos

Satisfactores, a través de actividades de promoción del desarrollo humano y por vías de consenso, siempre habrá posibilidad de que colisionen factores que de manera individual o grupal propicien conflictos que requieren un manejo diferente a los procesos ya mencionados.

El conflicto puede estar motivado por múltiples factores objetivos, por ejemplo, por desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan las mismas, porque se da algún cambio organizacional, por choques de personalidad o de valores, percepciones y puntos de vista contrarios, etc.

Es necesario que el conflicto se administre para estimular a los individuos a buscar métodos de solución de los mismos o partiendo del supuesto de que los problemas que surgen pueden afrontarse y resolverse.

Actividades Realizadas:

La Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, resaltando la conciliación como principal medida de solución de conflictos al interior de las entidades. Como medidas de prevención en este tema se recomiendan:

- Realizar programas preventivos en manejo de riesgos psicosociales.
- Programas formativos en estilos de dirección, autoridad y responsabilidad.
- Creación de un comité de convivencia bipartito que defina un procedimiento interno a seguir en situaciones de conflicto.
- Talleres de programación neurolingüística
- Acompañamiento individual a agresores y agredidos.

9.3.6 Salud Ocupacional

Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los colaboradores de KIOS SAS, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos laborales ARL SURA. La determinación de las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país las establece el Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, además el decreto 1443 del 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el decreto 1072 del 2015 y demás normas aplicable en SG SST.

Actividades Realizadas

Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicas y de egreso.
Gestión del Riesgo Psicosocial: Intervención
Programa de Alcohol y Drogas.
Intervención Nutricional
Conformación del Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo.
Medición de factores de riesgo psicosocial para intervención.
Estudios de perfil demográfico y morbilidad sentida.
Programa de pausa laboral activa.
Actividades de promoción y prevención.
Identificación, valoración y control de los riesgos existentes.

INDICADORES:

Actividades planeadas / Actividades ejecutadas * 100

Número de personas Convocadas / número de personas Asistidas
* 100

10. PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

AREAS	ASPECTOS	ACTIVIDADES PROPUESTAS
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Medición de clima organizacional con una periodicidad no mayor a un (1) año.• Sondeos de intereses y expectativas de los trabajadores.• Estudios de diagnóstico de servicio.• Estudio de perfiles de los puestos de trabajo, con análisis de sus características.• Relaciones Asertivas – Inteligencia Emocional (IE).
	Incentivos	<ul style="list-style-type: none">• Talleres en Habilidades Gerenciales, tales como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, toma de decisiones y otros temas relacionados.• Reuniones periódicas de Grupos Primarios entre directivos y colaboradores, en los cuales además de tratar temas laborales, se incluyan contenidos de formación que fortalezcan la comunicación y el trabajo en equipo.
	Desarrollo de Carrera	<ul style="list-style-type: none">• Talleres para el fortalecimiento de cada una de las competencias individuales de las operarias.• Desarrollo de proyectos de vida.

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Desvinculación Laboral Asistida	<p>Programas de retiro en los cuales se toman en cuenta los aspectos involucrados en la desvinculación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aspectos emocionales: Dentro de los que se cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada personal (autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación. Aspectos ocupacionales y de información: Es decir que los trabajadores conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen, además de los diferentes servicios de intermediación laboral. Preparación para un nuevo abordaje laboral: De modo que pueda adoptar mejores estrategias de búsqueda de empleo, técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y desensibilización respecto al temor de nuevas entrevistas de vinculación o de presentación de exámenes. Aspectos financieros: Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.
	Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Realizar estudios de medición de la Cultura Organizacional con una periodicidad no mayor a un (1) año. Garantizar la participación de los operarios en programas de inducción y reintroducción al servicio.
	Solución de Conflictos	<ul style="list-style-type: none"> Realizar programas preventivos en manejo de riesgos psicosociales. Programas formativos en estilos de dirección, autoridad y responsabilidad. Creación de un comité de convivencia bipartito que defina un procedimiento interno a seguir en situaciones de conflicto. Talleres de programación neurolingüística
	Seguridad Integral Social	<ul style="list-style-type: none"> Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud de los operarios y su familia. Jornadas de exámenes médicos para la salud del hombre y la mujer. Jornadas de vacunación. Talleres de régimen pensional Talleres de riesgos profesionales Jornadas de asesoría institucional en temas de salud,

		pensión, riesgos profesionales, servicios de la Caja de Compensación, Vivienda.
	Salud Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicas y de egreso. • Gestión del Riesgo Psicosocial: Intervención • Programa de Alcohol y Drogas. • Intervención Nutricional • Conformación del Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo. • Medición de factores de riesgo psicosocial para intervención. • Estudios de perfil demográfico y morbilidad sentida. • Programa de pausa laboral activa. • Actividades de promoción y prevención. • Identificación, valoración y control de los riesgos existentes. • Salud oral
	Recreación y Cultura	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de integración deportiva en disciplinas deportivas individuales y de conjunto. • Actividades ecológicas. • Programas de acondicionamiento físico. • Celebración de Halloween. • Plan de descuentos con aseguradoras, establecimientos de recreación o programas de medicina con cubrimiento adicional al de la caja de compensación y la EPS.
	Educación Formal	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de convenios con entidades educativas para la promoción de la educación formal de los trabajadores de servicios generales – COFREM - INSTITUCIONES EDUCATIVAS (Sena, universidades, institutos). • Inclusión de certificación para los empleados de servicios generales, dentro de los planes de incentivos. • Préstamos a empleados sin intereses otorgados directamente por el empleador descontados por nomina

11. ANEXOS

GTH-FO-25 CRONOGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	CAMBIOS	ELABORÓ / MODIFICÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	Febrero 2019	Elaboración inicial de documento			
02	Julio 2022	Ajuste al documento			
03	22/10/2024	Se realiza ajuste del encabezado, tipo de letra y organización de acuerdo al sistema de calidad, se incluye en el plan los administrativos, de igual forma se agrega como anexo el cronograma para la implementación de las actividades cada año. Así las cosas, se elimina la columna de programación tentativa en el cuadro del plan anual. Se anexa algunos beneficios adicionales según el acuerdo marco. Se actualiza plan de bienestar	Director de calidad	Subgerencia / Director de talento humano	Gerencia

ELABORÓ / MODIFICÓ	REVISÓ	APROBÓ
Director de calidad	Subgerencia / Director de talento humano	Gerencia
		
Laura Nataly Melo	Andrés Losada	Lina Jazmin Rincón B.
		Yolima Andrea Velásquez