



CONSEJO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
JUNTOS LOGRAMOS MÁS

PLAN DE BIENESTAR 2022

Bogotá D. C.
Marzo de 2022



Tabla de contenido

1. Justificación.....	3
2. Objetivos	3
2.1. Objetivo general	3
2.2. Objetivos específicos	3
3. Necesidades de bienestar	4
4. Beneficiarios.....	4
5. Programa de bienestar	4
5.1. Actividades deportivas	4
5.2. Prevención y salud en el trabajo	5
5.3. Vida laboral	5
5.4. Clima organizacional	6
5.5. Programa pre pensionados	6
6. Presupuesto.....	6



INTRODUCCIÓN

El reto actual para las organizaciones es mantener el talento humano motivado, con grado alto de pertenencia a la organización, y felicidad laboral como fuente de sostenibilidad y crecimiento organizacional.

Una de las tareas principales de la gerencia, es contar con el personal adecuado, partiendo de una salud mental y física, apoyándose en talleres, procesos individuales como acompañamiento de coaching personalizado, entre otros, para detectar los obstáculos que le impiden entregar lo mejor de sí como empleado y como ser humano, buscando potenciar sus habilidades.

De igual manera, las tendencias del siglo XXI cada vez llaman más la atención de los Líderes a desarrollar ambientes de trabajo que tengan en el centro a las personas.

1. Justificación

Con miras al cumplimiento del plan estratégico trazado por el Consejo Profesional de Administración de Empresas 2021:2025 *“LIDERES HACIA LA TRANSFORMACIÓN DEL PAIS, CON COMPROMISO SOCIAL DESDE LA ADMINISTRACIÓN”*, en su pilar No. 3 Calidad Transformación Organizacional, se resalta la necesidad de contar con el talento humano idóneo para el cumplimiento de las funciones.

El plan de bienestar es una de las herramientas de gestión del talento humano que permite generar relaciones estrechas entre los empleados y la organización, a partir del desarrollo de un buen clima laboral, el incremento del sentido de pertenencia, las relaciones humanas entre compañeros, la eficiencia, la efectividad y el logro de objetivos.

Así lo dice el filósofo Fidel Duque Ramírez “el desarrollo de las organizaciones es el desarrollo de las personas que allí trabajan”; en esta línea, se busca mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de sus integrantes.

El Consejo le apuesta al bienestar de sus trabajadores, teniendo en cuenta que los colaboradores productivos son los que se desempeñan en lo que les gusta y les apasiona lo que hacen.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Brindar bienestar a los trabajadores del Consejo Profesional de Administración de empresas a través de programas que tiendan a su desarrollo integral con la generación de espacios de recreación, esparcimiento, conocimiento e integración, que respondan a sus necesidades; evitando así el ausentismo laboral derivado de enfermedades generales, estrés, etc.

2.2. Objetivos específicos

- Generar condiciones laborales que impulsen la motivación, el sentido de pertenencia y que impacte el Consejo de forma favorable en la productividad y fortalezca el trabajo en equipo.
- Mantener un clima laboral apropiado para el logro de los objetivos estratégicos.



- Aportar a la calidad de vida de cada uno de los trabajadores, mediante actividades, deportivas, de recreación y apoyo a la posibilidad de contar con mejores servicios de salud, entre otros.

3. Necesidades de bienestar

Para las necesidades de bienestar se convocó a los once funcionarios de planta a participar, presentando los siguientes resultados sobre sus preferencias con miras a lograr un bienestar laboral integral. Las actividades de preferencia se encuentran a continuación:

- Jornadas de recreación y deporte como: acondicionamiento físico, fútbol, baloncesto, tenis, senderismo, etc.
- Celebración de días especiales como del padre, de la madre, del amor y la amistad, navidad, de la mujer, cumpleaños y día de la familia, entre otros.
- Jornadas (2) de integración (primer y segundo semestre)
- Pausas activas para evitar en cansancio físico y mental.
- Horarios flexibles de común acuerdo, sin perjuicio del cumplimiento y sus funciones.
- Jornada de trabajo hasta el mediodía los días viernes una vez al mes (por turnos), permitiendo una tarde libre para sus actividades personales.
- Oficina del líder de *puertas abiertas*, para crear una cultura de escuchar al otro.
- Promover desde el ejemplo motivando a una alimentación sana y hábitos saludables.
- Celebración del día de la familia.

4. Beneficiarios

Los beneficiarios del presente plan de bienestar son los trabajadores y trabajadoras del Consejo.

5. Programa de bienestar

5.1. Actividades deportivas

Desarrollar actividades que permitan promover desde el deporte, herramientas para implementar medidas de prevención y control que conlleven a la disminución de incidentes, accidentes, y enfermedades laborales permitiendo proteger la salud.

Entre las acciones que contribuyen a prevenir el riesgo psicosocial, están las actividades de prevención de estrés, acondicionamiento físico y promoción de hábitos saludables; esto en busca de lograr la disminución del ausentismo laboral e incapacidades médicas.

Objetivos:

- Reducir el riesgo psicosocial que surgen de la presión en el ámbito laboral: estrés, ansiedad, preocupaciones, y en nuestro caso este componente presenta mayor relevancia, con el componente de atención al usuario.
- Reducir de problemas músculos esqueléticos.
- Conseguir actitudes y hábitos positivos con la práctica, para mejorar el clima laboral y la autoestima del trabajador.
- Reducir el nivel de absentismo.



- Crear hábitos saludables dentro del Consejo.

5.2. Prevención y salud en el trabajo

Salud en el trabajo

A partir de los objetivos enunciados en el numeral 2, el Consejo Profesional busca brindar a los trabajadores y a las trabajadoras los medios para el cuidado integral de su salud y que permitan generar un impacto positivo en sus condiciones de vida personal y laboral. Aquí, el acceso a los servicios de salud de forma digna y eficiente, contribuye en gran medida al bienestar de las personas, quienes son el fundamento para el logro de los propósitos institucionales; y de igual manera, favorece el equilibrio entre los sentidos de responsabilidad institucional y el humano, como fuentes generadoras de valor en la entidad.

Los planes complementarios y/o la salud prepagada que ofrecen las entidades promotoras de salud (EPS) se perfilan como los canales eficientes para que los trabajadores y las trabajadoras del Consejo Profesional accedan al servicio de salud de forma ágil y, con mejores condiciones a las ofrecidas por el sistema tradicional.

Para acceder de este beneficio, las personas interesadas deberán solicitar de forma expresa el apoyo económico para el acceso a los servicios de salud ofrecidos a través de los planes complementarios y/o la salud prepagada, según corresponda a cada EPS. Este apoyo se da por mera liberalidad y se presupuesta la partida para el año 2022.

Exámenes de salud ocupacional

Adicional a los exámenes de ingreso que se realizan a cada persona que se vincula al Consejo Profesional, se realizarán exámenes preventivos para determinar factores de riesgo que puedan afectar las condiciones de salud de los trabajadores y de las trabajadoras; así como posibles alteraciones derivadas de las funciones que realizan.

Objetivos:

- Facilitar el acceso a los servicios de salud de forma eficiente y digna, para mejorar las condiciones de vida de las personas y beneficiar el logro de los objetivos institucionales.
- Realizar exámenes médicos ocupacionales como medida preventiva para identificar y prevenir factores de riesgo que puedan afectar la salud física y mental de los trabajadores y las trabajadoras del Consejo Profesional.

5.3. Vida laboral

Con el fin de prevenir el riesgo psicosocial de los trabajadores, se proponen las siguientes actividades:

- Disfrute remunerado de medio una vez por mes, garantizando la prestación del servicio.
- Programar horarios flexibles, garantizando el cumplimiento de las funciones y objetivos institucionales.
- Celebración de Fechas importantes como: día de la Mujer, de la Madre, del Padre, día de los niños, de la profesión, cumpleaños, entre otros.



5.4. Clima organizacional

La comunicación interna persigue conseguir embajadores de marca internos que, a su vez, se conviertan en interlocutores frente a otros grupos de interés.

Objetivos:

- Reducir los conflictos y mejorar el clima laboral.
- Motivar a todos los funcionarios, que todos se sientan partícipes del proyecto común y tengan espacio para hacer aportes.
- Compartir los éxitos y hacer partícipes a los trabajadores de los logros conseguidos y de la buena marcha del Consejo, aumentará su satisfacción y su sentido de pertenencia.

5.5. Programa pre pensionados

El programa pre pensionado se centra en ofrecerle al trabajador su preparación para asumir este cambio en su estilo de vida, cambio de rutinas, la importancia de cuidar su salud, y se le brinda acompañamiento para adentrar los trámites correspondientes.

6. Presupuesto

El presupuesto para el desarrollo del plan de bienestar propuesto para la vigencia 2022 es de \$38.000.00, como se muestra a continuación:

N°	Plan de bienestar	Actividades	Presupuesto
1	Actividades Deportivas	Acondicionamiento Físico	\$ 2.000.000
2	Prevención de Salud	-Apoyo en acceso a la Salud, \$11.800.000 -Exámenes médicos ocupacionales, \$1.000.000	\$12.800.000
3	Vida Laboral	-Sistemas de Gestión, Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST, \$7.200.000 -Día de la Mujer, \$1.000.000 -Día de San José, \$450.000 -Día de los niños, \$350.000 -Día de las colaboradoras (Secretaria), \$300.000 -Día de la Madre, \$400.000 -Día del Padre, \$200.000 -Día de la familia (I Semestre), \$1.100.000 -Día de la familia, II Semestre, \$1.100.000 -Cumpleaños, \$1.000.000 -Fechas especiales (Grados, etc.) \$500.000	\$ 13.600.000
4	Clima Organizacional	Cierre de Primer semestre, \$4.00.000 Actividades de comunicación asertiva, inteligencia emocional, manejo de stress, manejo del tiempo orientación a resultados, entre otras, \$850.000 Cierre de año, \$4.000.000	\$ 8.850.000
5	Programa de Pre-pensionados	Acompañamiento en el tránsito hacia el retiro.	\$1.000.000

E: OPV.