



**E.S.E. Centro de Salud de Galapa**

*¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!*

---

# PLAN DE BIENESTAR LABORAL

---



**JUAN ESTEBAN SANCHEZ PAEZ  
GERENTE**

**VIGENCIA 2025**

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 2 de 12</b>

## 1. INTRODUCCION

El ser humano desde que nace está inmerso en diferentes nichos ecológico que le permiten interactuar con semejantes y el ambiente, influyendo en su formación y desarrollo como ser humano social; además se convierte en un medio a través del cual es posible alcanzar diversos objetivos laborales y profesionales que no se logran solo mediante el esfuerzo individual, sino en medio de la interacción constante y permanente de quienes hacen parte de la institución.

Existen factores actitudinales tales como el compromiso, sentido de pertenencia y la mística de las personas que hacen parte de una organización ejercen un gran impacto en el desarrollo empresarial y en los resultados que buscan una organización, lo que denota la gran importancia que tiene el talento humano en estos procesos.

Mantener motivado a cada uno de los integrantes de la organización es uno de los retos más importantes a los que se encuentra enfrentada cualquiera institución, puesto que la misión es apoyar y facilitar la gestión profesional, además garantizar que esta labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa, con valores, principios, reconocimientos de logros obtenidos, rodeado de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extienden a su familia, reconocimientos con sentido y valor cada una de las actividades y comportamientos de cada uno de los integrantes de la institución.

## 2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

La consolidación y ejecución de los programas de Bienestar, se conforman teniendo en cuenta la normatividad vigente expedida sobre la materia

### 2.1 MARCO CONCEPTUAL

El clima organizacional, es un tema de gran importancia para todas las instituciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de la organización, aumentar la productividad, sin perder de vista el recurso humano. El clima laboral, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

En síntesis, el clima organizacional es determinante en las decisiones que al interior de ella se ejecutan o en cómo se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización, por la cual se resalta que el clima organizacional debe ofrecer calidad de vida laboral a todos y cada uno de los empleados.

### 2.2 MARCO NORMATIVO

- Los artículos 53, 54 y 57 de la Constitución Política de Colombia: Los cuales establecen a favor de los servidores públicos las garantías sociales, capacitación, adiestramiento, descanso

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 3 de 12</b>

necesario, entre otras, así como la importancia del ofrecimiento de formación y habilitación profesional y técnica a quienes la requieran; igualmente facilita el establecimiento de los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las instituciones.

- De acuerdo a lo estipulado en el Decreto - ley 1567 de 1998 “por el cual se crean el sistema Nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” en el capítulo III, artículo 20, los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, con el servicio de la entidad en la cual labora.
- De los programas de bienestar social tendrán derecho a beneficiarse todos los empleados de nómina de la entidad y sus familiares. Dentro del artículo 21 de mencionado Decreto, señala que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:
  1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficiencia, la eficacia y la efectividad de su desempeño.
  2. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social
  3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
  4. Contribuir, a través de acciones basadas en la promoción y la prevención a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
  5. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que presten los organismos especializados en protección previsión social a los empleados y su grupo familiar, propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.
- Título V del Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- El Artículo 14 y 36 de la Ley 909 de 2004, que faculta a la gerencia pública para fijar las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en lo referente a bienestar social e incentivos; así mismo para definir las políticas generales de capacitación y formación del talento humano y establece los objetivos de la capacitación.
- Desde el punto de vista normativo es importante identificar que el Departamento Administrativo de la Fundación Pública (DAFP) expide en 1998 el decreto N° 1567 por el cual

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 4 de 12</b>

se crean el Sistema Nacional de Capacitación del Sistema de estímulos para los empleados del Estado .En el capítulo III, artículos entre el 20 al 25 hablan de los programas de bienestar, los cuales deben tener en cuenta las necesidades de los servidores públicos en busca del desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, sentido de pertenencia e identificación del empleado con la empresa, mejorando el ambiente de trabajo que motive y desarrolle la creatividad, enmarcándose del Área de Protección y Servicios Sociales y del área de calidad de vida Laboral.

- Por otro lado, el Decreto 1567 de 1998, en el artículo 20, establece que los programas de Bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos y que sean procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado. Se busca satisfacer las necesidades del trabajador y de la organización a través de actividad laboral.
- Igualmente, el Decreto 1227 de abril 21 de 2005, regula los programas de Bienestar Social y los define como: “Procesos Permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento del nivel de vida y el de la 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”.
- Este Decreto expresa en su artículo 69 que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- Así mismo, en el artículo 70 dice que las entidades públicas, en coordinación con el organismo de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados, las familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:  
 Deportivos, recreativos y vacacionales.  
 Artístico y culturales.  
 Promoción, prevención y fomento de la salud.  
 Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensaciones u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

### 3. AREAS DE INTERVENCION

Para promover una atención integral al empleado y proporcionar el desempeño productivo, este programa de bienestar social que se enmarca dentro del área de protección, servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

#### 3.1 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 5 de 12</b>

En esta área se estructuran programas mediante los cuales se entienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y la familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán entendidos en forma solidaria por el organismo especializados de seguridad y previsión social, por personas naturales o jurídicas, así como los empleados del Hospital con el apoyo y la coordinación de la E.S.E. Hospital Local de Galapa.

### 3.1.1 Programa de Seguridad Social Integral

Este programa forma parte del área de protección y servicios sociales, ya que “ La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes, programas del Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotores de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondo de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios del Hospital.

El papel del área de Bienestar Social Laboral del Hospital, es permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción, prevención y fomento, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

### 3.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

El área de calidad de vida laboral es atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área recibirán atención prioritaria por parte de esta institución hospitalaria y para su desarrollo, cuenta con el apoyo y la actividad participación de los directivos del Hospital.

Atendiendo el capítulo IV, Art. 26 del Decreto 1567 de 1998, el programa de incentivos, como componente tangible del Sistema de Estímulos, se ha de orientar a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y el desempeño laboral cumpla con los objetivos previsto.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 6 de 12</b>

El programa de incentivos dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollará a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructuraran a través de planes de Incentivos.

## 4. OJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

- Garantizar el desarrollo integral de los trabajadores de nómina de la ESE Hospital Local de Galapa E.S.E. a través de actividades de Bienestar laboral, que redunde favorablemente en el aspecto laboral, personal, familiar, social, recreativo, cultural, educativo y de salud.

### 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Promover los niveles de crecimiento personal y laboral
- ❖ Logra un alto compromiso de las actividades a realizar
- ❖ Mejorar los canales de comunicación
- ❖ Generar cambio de actitud personal orientado a aportar al fortalecimiento de la calidad
- ❖ Desarrollar hábitos de éxito
- ❖ Actualizar los conocimientos técnicos y profesionales de los funcionarios
- ❖ Fortalecer las capacidades individuales y colectivos
- ❖ Reconocer el aporte y la creatividad de los empleados como parte importante en la consecución de nuevas alternativas de trabajos.
- ❖ Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo de tal forma que todos los empleadores se encuentren orientados a satisfacer las necesidades de los clientes mediante la realización de aquellas actividades o servicios que garanticen desde la primera vez y siempre mejor, el cumplimiento de esas exigencias de los mismos.

## 5. ACTIVIDADES

Todas las Entidades están en la obligación de organizar para los empleados programas de bienestar laboral que permitan el desarrollo integral, los mejoramientos del nivel de vida, su familia y la identificación del empleado con la Entidad. En este programa de bienestar laboral promoverá y se fortalecerá entre otras, las siguientes áreas:

- **Actividades recreativas:** Comprende las actividades de carácter recreativo y lúdico tendientes a propiciar la integración y la utilización adecuada del tiempo libre de los funcionarios y su familia.

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 7 de 12</b>

- **Actividades Deportivas:** Comprende las actividades de carácter deportivo que se organicen al interior de la Entidad, o la participación del personal en torneos municipales e intermunicipales, cuyos objetivos sea fomentar la integración con otras entidades.
- **Actividades en seguridad y salud de trabajo:** Comprende las actividades cuyo objetivo es propender por el bienestar físico y/o psicológico de los funcionarios con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, así como generar un ambiente laboral sano. Las actividades a ejecutar en materia de Seguridad y Salud en Trabajo son las siguientes:
  - ✓ Capacitación en conservación visual
  - ✓ Aplicación de normas de Bioseguridad
  - ✓ Prevención del Riesgo Biológico preservación del ambiente.
  - ✓ Alcoholismo y tabaquismo
  - ✓ Capacitación en higiene postural y manipulación de cargas
  - ✓ Capacitación en factores protectores para la salud integral.
  - ✓ Sensibilidad y estándares de calidad
  - ✓ Valoraciones clínicas y físicas
  - ✓ Esquema de vacunación
  - ✓ Importancia de las pausas activas durante la jornada laboral

Los anteriores procedimientos serán solicitados por la Administración del Hospital a la Caja de compensación Familiar y la ARL.

- **Calidad de vida**

Comprende todas las actividades encaminadas a mejorar el nivel de vida de los empleados y la familia. Las actividades a realizar en esta área son las siguientes:

- ✓ Conferencia sobre sexualidad sana
- ✓ Seminario de violencia intrafamiliar
- ✓ Conferencia económica familiar
- ✓ Taller de manejo de crisis, cambio y conflicto
- ✓ autoestima, manejo de estrés
- ✓ Estilos de vida saludable
- ✓

- **Plan de incentivos**

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 8 de 12</b>

Con el objeto de motivar a los empleados y elevar el desempeño laboral de cada uno de ellos se reconocerán incentivos a través de reuniones o eventos de integración. Ver Plan de Incentivos

- **Educación**

La Entidad apoyará a los empleados de Planta para que realicen los estudios, cursos y seminarios que contribuyan al mejoramiento de la Entidad y del empleado proporcionándoles el tiempo necesario para la realización de estos que estarán bajo la coordinación de ARL, SENA y caja de compensación familiar.

- **Calamidad domestica**

Se reconocerá a los empleados los días establecidos por la normatividad laboral vigente y por el reglamento interno de Trabajo. Además, se le reconocerá un auxilio económico estipulado por el comité.

- **Manejo del Riesgo Psicosocial**

Los factores psicosociales en el trabajo derivan de las interacciones trabajo-trabajador, los cuales se presentan diferencias en naturaleza y bastante complejos, ya que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador como individuo y como integrantes del grupo de trabajo, frente a una organización con determinadas características de producción y mando. Inicialmente estos factores convocan las condiciones físicas las cuales permitirán posteriormente establecer los grados de influencia y por ende el impacto psicológico en el ser humano.

- **Metodología**

Para el mejoramiento del riesgo psicosocial, se contempla el desarrollo del programa de capacitación en el cual se hace énfasis en:

- ✓ Motivación y liderazgo (Estilo de Mandado)
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Servicio al cliente
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Manejo de las relaciones interpersonales
- ✓ Manejo y resolución de conflictos
- ✓ Expresión de sentimientos

Los temas anteriormente relacionados serán desarrollados mediante metodología participativa y lúdica que permite la participación activa de los trabajadores en el desarrollo de las temáticas y lograr de esta manera introyectar actitudes de cambios comportamentales.

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 9 de 12</b>

## 5.2 IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, se busca exaltar el sentido del trabajo reafirmando en los funcionarios, el lugar como parte de la institución, con el fin de generar sentido de pertenencia.

### 5.2.1. Conformación de los equipos deportivos del Hospital:

Brindar apoyo en la creación de equipo deportivos de acuerdo a la disciplina deportiva que tenga mayor preferencia entre los funcionarios del Hospital.

Se ofrecerá patrocinio en la participación de esto equipos deportivos en los campeonatos internos o externos de acuerdo al presupuesto destinado para este fin.

### 5.2.2. Celebración del día de profesiones u oficios

- Día del Medico 03 de Diciembre
- Día del Enfermero (a) 12 de Mayo
- Día del Bacteriólogo 28 de Abril
- Día del Trabajo Social 22 de Octubre
- Día del Odontólogo 03 de Octubre
- Día del Fisioterapeuta 05 de Diciembre
- Día del Nutricionista 11 de Agosto
- Día del Promotor social 21 de Octubre
- Día de la Secretaria 25 de Abril
- Día del Vigilante 01 de Noviembre
- Día del Abogado 22 de Junio
- Día del Psicólogo 13 de Octubre
- Día del Contador 1 de marzo
- Día del Administrador 4 de noviembre

### 5.2.4. Día de la Mujer

Celebración día de la mujer: realizar en el 08 de marzo de cada año, con una actividad de integración entre empleados y contratista.

### 5.2.5. Celebración día de las Madres

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 10 de 12</b>

Una tarde de integración entre las madres empleadas, las madres de los empleados y esposas. Se propone una santa Eucaristía, serenata y premios sorteados, a realizarse en el mes de mayo de cada año.

#### **5.2.6. Celebración día del padre**

Una tarde de integración entre Hombre de la institución, con sorteos y dinámicas que conlleve a los caballeros al conocimiento de sus compañeros de trabajo y a compartir más entre dependencias, a realizarse en el mes de junio de cada año.

#### **5.2.7. Celebración día del Niño**

Una tarde de integración entre los hijos de los empleados menores de 10 años, a fin de realizarles una actividad recreativa y cultural, a realizarse el último domingo del mes de abril, en convenio con la caja de compensación familiar a la cual se encuentra afiliada la entidad.

#### **5.2.8. Celebración día del pensionado**

Como parte innovadora realizar una actividad de integración con los trabajadores que estén próximos a disfrutar del retiro laboral por jubilación y compartir experiencias y hacerlo sentir por parte de esta Entidad, a realizarse en el mes de agosto de cada año,

#### **5.2.9. Reconocimiento cumpleaños**

De cumpleaños como reconocimiento a los funcionarios dentro del programa de calidad de vida Laboral; se publica en sitio visible para el conocimiento de todos.

#### **5.2.10. Reconocimiento al mejor funcionario**

Esta actividad se coordinará con la caja de compensación familiar, quienes nos apoyaran en la actividad programada para premiar a los mejores funcionarios de los diferentes niveles de la organización y estará contemplada dentro del plan de incentivos.

#### **5.2.11. Semana cultural, de seguridad y salud en el trabajo**

Se realizará en la cuarta semana del mes de septiembre, orientada a la prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales, se proporcionarán espacio de integración, concertación y diálogos que faciliten el mejoramiento del clima al interior de la institución.

#### **5.2.12. Celebración despedida de fin de año**

Para concluir el año, con un día de integración entre empleados, sorteos, concursos, a realizarse en el mes de diciembre de cada año.

### **5.3 CAPACITACION Y DESARROLLO HUMANO**

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 11 de 12</b>

Se busca brindar espacios de reflexión que propendan por el desarrollo humano y que fortalezcan las puestas en común de nuestros principios corporativos potencializando las habilidades personales, en aspectos que les aporten a los funcionarios para su vida personal y laboral.

Es de vital importancia dentro de toda institución, constituir espacios de relajación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales que conlleven a un conocimiento tanto propio y personal como general de las personas que hacen parte del medio hospitalario. Dichas actividades ponen en conocimientos habilidades, destrezas y capacidades que enriquecen tanto al individuo como al grupo en el cual se desenvuelve.

#### 5.4.2 Talleres de relajación y manejo del stress

Espacios lúdico y recreativo a través del cual los funcionarios tienen la capacidad de aprender y desarrollar pautas de manejo del cansancio, adopción de postura correcta, pausas activas y uso adecuado del tiempo libre.

#### 5.4 DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR

Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, generar espacios de esparcimiento y exaltar el valor de la familia vinculando el grupo familiar del trabajador para que también sienta el respaldo institucional.

La familia como base primordial de toda sociedad es el punto de partida para la realización plena de todo ser humano. El Hospital Local de Galapa hace un reconocimiento a dicha ente social considerando la importancia y relevancia que tiene dentro de nuestro ámbito laboral.

#### 5.5 RECONOCIMIENTO AL TRABAJO

Busca la motivación del empleado mediante la premiación a su trabajo dependiendo su calificación en la evaluación anual de desempeño en el caso de los trabajadores en carrera administrativa y evaluaciones cualitativas en el resto del personal.

##### 5.5.1. Apoyo a Educación Formal

Se reconocerá a los mejores funcionarios por cada nivel de excelencia a quien se asignará un aporte para pago de matrícula en programas de educación formal dependiendo los recursos económicos disponibles destinados para este fin.

Versión	Descripción	Vigencia
---------	-------------	----------

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-BLI- 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Versión:</b>	<b>05</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>2025</b>
	<b>Proceso Estratégico Planeación</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 12 de 12</b>

01	Elaboración del documento	Enero 2021
02	Revisión del documento, ajuste fuente	Enero 2022
03	Revisión del documento, ajuste interlineado	Enero 2023
04	Revisión del documento, ajuste fuente, ajuste logo y ajuste codificación.	Enero 2024
05	Revisión del documento, actualización normatividad vigente	Enero 2025

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficina de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>