

PLAN DE BIENESTAR 2024 HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL



Descripción breve

El Hospital Especializado Granja Integral del Municipio de Lérica Tolima E.S.E. en cumplimiento con la normatividad vigente del Bienestar Social en la administración pública, comprende el sistema de Estímulos, establecidos en la ley 909 de 2004 Gerencia



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DEL HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E
2024**

SANDRA LILIANA ROJAS CAMARGO
Gerente Hospital Especializado Granja Integral E.S.E

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

**Lérida
2024**

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION

2. OBJETIVO GENERAL

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

3. MARCO TEORICO

4. EJES DEL PROGRAMA

4.1 EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

a. factores psicosociales

b. equilibrio entre la vida laboral y familiar.

c. calidad e vida laboral.

4.2 EJE SALUD MENTAL

A. higiene mental

b. precesión de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia

4.3 EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL

a. fomento de la inclusión, diversidad, y representatividad.

B. prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

4,4 EJE 4 ALIANZA INSTITUCIONALES

a. coordinación interinstitucional

b. de buenas prácticas en materia de bienestar.

4.5 EJE 5 TRASVERSAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL

a. creación de cultura digital para el bienestar

b. analítica de datos para el bienestar

C. creación de ecosistemas digitales

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2024



INTRODUCCION

Función Pública desarrollo un Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos a través de estrategias como teletrabajo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otras que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo que se impacte en la eficiencia y la gestión y se beneficie a los servidores en términos de ahorro de tiempo en el desplazamiento y, en general, se les

Posibilite una mejor calidad de vida.

La Función Pública presento a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial el Programa Nacional de Bienestar: **Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2024-2025** como un instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con

Este programa podrá actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le

Sirven al Estado y al país

El plan de bienestar Social que desarrolla el Hospital Especializado Granja Integral E.S.E de Lérída-Tolima para el año 2024, se orienta principalmente en consolidar una cultura organizacional en donde se fortalezca la motivación, satisfacción, desarrollo integral, eficiencia y mejoramiento del nivel de vida de los colaboradores, disminuyendo el riesgo psicosocial y fortaleciendo el clima laboral y las relaciones interpersonales.

El Hospital Especializado Granja Integral E.S.E enmarcado dentro de la política de talento humano fortalecimiento de las competencias; comunicación efectiva; bienestar, compromiso y transformación de la cultura organizacional, basados en la filosofía de servicio y satisfacción de los usuarios con el fin de elevar el nivel de vida de los colaboradores y contribuir a un mayor desempeño en la realización de actividades a su cargo que se vea reflejado en el esfuerzo de alcanzar metas propuestas a nivel individual y colectivo; logrando consolidar un equipo de talento humano motivado y competente.

Teniendo en cuenta lo anterior, el HEGI E.S.E, a través de su unidad de talento humano busca crear un cambio en el fortalecimiento institucional, teniendo en cuenta que la calidad

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio. La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Como entidad pública está encaminado en ofrecer a sus colaboradores el Plan de Bienestar Social que propende por el desarrollo armónico e integral del colaborador. Programas, acciones o actividades que se incluyen en este plan estarán orientados a las áreas de Calidad de Vida Laboral y Protección y servicio social.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2024



OBJETIVOS

GENERAL

Propender por el mejoramiento continuo de las condiciones de desarrollo Integral de los colaboradores frente al mejoramiento de calidad de vida, su nivel de satisfacción y desempeño personal, grupal e institucional, así como también su identificación con la misión, visión y objetivos del Hospital.

ESPECIFICOS

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los colaboradores y al mejoramiento continuo del ejercicio de su función frente a la eficiencia, eficacia y efectividad.
- Fortalecer los valores y principios institucionales en función de una cultura de servicio y humanización que privilegie el respeto, la tolerancia y el trabajo en equipo, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los colaboradores y de su grupo familiar.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos

Ley 909 de 2004, en la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones

Decreto Ley 1567 de 1998 actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado

Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública, Título 10, artículos **2.2.10.1 al 2.2.10.7**, as 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. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. 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 Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda...”

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA**
Nit 800.116.719-8

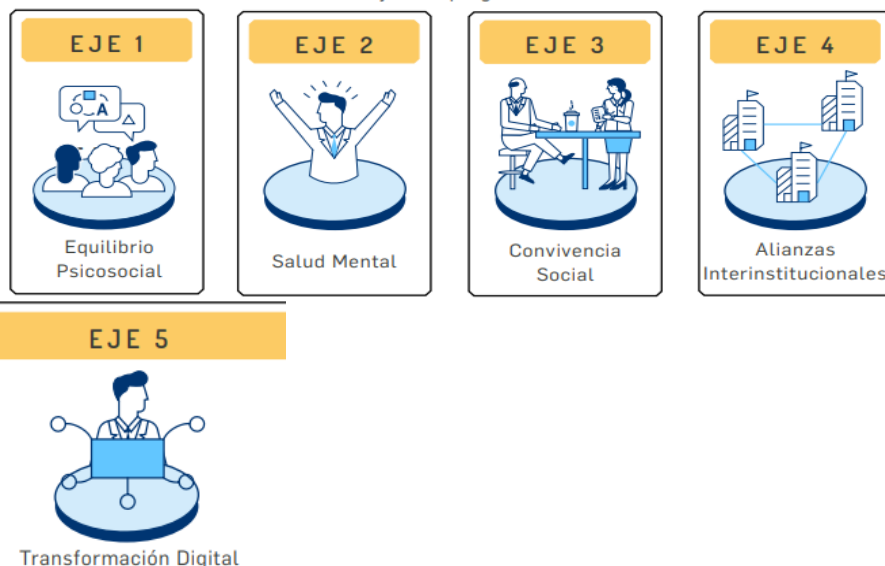
**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



LOS EJES DEL PROGRAMA

Los ejes del programa de bienestar social, se representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron

Gráfica 2. Estructura de los ejes del programa



EJE I EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

EJ 1: EVENTOS DEPORTIVOS SEGÚN DECRETO 1567 DEL 1998 ART 23

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



**Indicador para medirlo:
Total, de colaboradores que participan
/total de colaboradores inscritos**

**EJ: 2 CAPACITACION DE ARTES Y ARTESANIAS U OTRAS MODALIDADES
QUE INVOLUCREN CREATIVIDAD POR GESTION CON CAJAS DE
COMPENSACION SEGÚN DECRETO 1567 /1998 ART 23**

**Indicador para medirlo:
Total, de colaboradores que participan /total de colaboradores inscritos**

**EJ: 3 TELETRABAJO VIRTUAL EN CASA SEGÚN LEY 1221 DE 2008 REGLAMENTARIO
884 DE 2012, DECRETO 1083 DE 2015, DECRETO 491 DE 2020**

**EJ: 4 BIENESTAR ESPIRITUAL PAUSA ACTIVA Y OTRAS ACTIVIDADES DE
RELAJACION Y SALUD MENTAL SEGÚN ART 19 DE LA CONSTITUCION**

**EJ; 5 HORARIOS FLEXIBLES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS SEGÚN
CIRCULAR EXTERNA 12 2017 DEPARTAMETNO ADMINISTRATIVO DE
FUNCION PUBLICA.**

**EJ; 6 JORNADA LABORAL ESPECIAL PARA MUJERES EMBARAZADAS,
CIRCULAR EXTERNA 12 DE 2017 DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE
LA FUNCION PUBLICA**

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de área o directo podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

EJ: 7 ADECUACIÓN DE SALAS DE LACTANCIA MATERNA LEY 1823 DE 2017

El hospital especializado granja integral debe adaptar espacios destinados a la lactancia materna, disposición que está vigente desde el año 2017. Igualmente, se

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



deberán realizar acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y para las que se encuentren en su periodo de lactancia a través de la Adecuación de espacios laborales, programas de incentivos y beneficios, entre otras.

EJ: 8 ACTIVIDADES ESPECIALES CON OCASIÓN AL DÍA DE LA FAMILIA DE COMPARTIR CON LAS FAMILIAS SEGÚN LEY 1857 DE 2017-CIRCULAR 12 DE 2017 D.A.F.

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; las entidades públicas deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados.

EJ: 9 ACCIONES CON OCASIÓN DEL DÍA DE LA NIÑEZ SEGÚN LEY 721 DE 2001

El hospital especializado granja integral podrá diseñar y desarrollar programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo. Así como las demás acciones que la entidad considere pertinentes

EJ: 10 MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO DE TIEMPO LABORALES SEGÚN DECRETO LEY 1567/98

El hospital especializado granja integral realizará la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo de Teletrabajo o trabajo en casa, de manera que se den orientaciones para La gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El hospital realizará como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de comunicación electrónica o impresa (VIRTUAL O FISICA)

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



EJ: 11 ACTIVIDADES PARA EL DIA NACIONAL DEL SERVIDOR PUBLICO 28 DE JUNIO DE CADA AÑO-SEGÚN DECRETO 2865 DE 2013 ART 2.2.1.5.1 1083 DE 2015

Para el Día Nacional del Servidor Público el hospital deberá públicas deberán realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos. Tenidos en cuenta para el **28 de junio**. comunicación electrónica o impresa (VIRTUAL O FISICA)

EJ: 12 CONMEMORACIÓN AL LOS DIFERENTES DÍAS DEL COLABORADOR HEGI

El área de talento humano y comité de bienestar social deberán identificar las profesiones de sus servidores públicos y con esta Información realizar actividades de bienestar para la celebración de las Distintas profesiones. Será la dependencia o área de talento humano la

Encargada de realizar la gestión de las actividades, estas deben enaltecer La labor del servidor de acuerdo con su profesión y buscar la motivación y Creación de sentido de pertenencia con la entidad. Realizar reconocimiento a los líderes e área.

EJ: 13 CONMEMORACIÓN AL DÍA DEL TRABAJO DECENTE

El área de talento humano deberá adelantar actividades de promoción, divulgación y Capacitación en relación con el trabajo decente.

EJ: 14 ACCIONES DE PREPARACION FRENTE AL CAMBIO Y DESVINCULACION LABORAL ASISTIDO O READAPTACION LABORAL CUANDO SE DEN PROCESO DE REFORMA ORGANIZACIONAL. SEGÚN LEY 1567 DE 1948 ART 24 Y DECRETO 1083 DE 2015 ART 2.2.1.0.7

Las acciones de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos deben estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cambio de dependencia, cuando se

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional.

Lo anterior, para que puedan tener una transición fluida, sin inconvenientes y con la información necesaria para el proceso y la capacitación que estos requieran en el desarrollo de las nuevas competencias y habilidades, así como la apropiación de nuevos conocimientos.

- En el caso de los servidores pre pensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras.
- ..\..\..\..\Apoyo TH\2024\BIENESTAR SOCIAL 2024\PLAN DE PREPARACION A PENSIONADOS 2024.doc
- **EJ: 15 PROGRAMA DE INCETIVOS-RECONCIMEINTOS POR EL BUEN DESEMPEÑO SEGÚN DECRETO LEY 1567 DE 1998 ART 26 AL 38 Y DECRETO 1083 2015 ART 2.2.10.17**

El hospital deberá adoptar programas de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos, estos incentivos pueden ser: participación en proyectos especiales, financiación de investigaciones y reconocimientos públicos a labor meritoria.

EJ: 16 CELEBRACIÓN O CONEMORACION DEL DÍA DE CUMPLEAÑOS

El hospital deberá definir las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de su cumpleaños, por lo que **podrán darles el día libre** por su cumpleaños para que tenga La oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe o empleador.

EJ: 17 ENTORNO LABORAL SALUDABLE

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



El hospital deberá realizar acciones bienestar social para los servidores, por ejemplo, campañas de promoción y difusión de **hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias**. Estas campañas se realizarán como mínimo una (1) vez al año y podrán hacerse por los medios que la entidad considere pertinentes se soportan a través de los auxilios de recreación que le permite al colaborador hacer la solicitud de la misma.

EJ: 19 PROMOCION DE USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRASPORTE SEGÚN LEY 1811 DE 2016 Y CIRDULAR EXTERNA 11 DE 2017

El hospital implementara actividades de bienestar social orientadas a la Protección de la salud a través de la promoción del uso de la bicicleta como principal medio de transporte.

Para ello, las entidades deberán realizar campañas que incentiven el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, además, la dependencia, o área de talento humano encargada de la gestión de esta actividad, establecerá esquemas de estacionamiento para aquellos funcionarios que decidan movilizarse en bicicleta; así mismo, y de acuerdo

Con la normatividad vigente en la materia, **la entidad podrá otorgar como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.**

EJE 2 SALUD MENTAL:

Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad, mantener la actividad física, nutrición

Saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, Peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



**EJ: 1 ACOMPAÑAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL
MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL SEGÚN LEY 1616 DE 2013
DOCUMENTO 3992 DE 2020.**

Se desarrollarán actividades En procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, **síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.**

EJ: 2 ESTRATEGIAS DE TRABAJO BAJO PRESIÓN

Por ello, las entidades el hospital deberán implementar acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión, se deberá realizar estrategia o actividad como mínimo una vez al año sobre consejos **para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.**

EJ: 3 PREVENCIÓN DEL SEDENTARISMO DECRETO 2771 DE 2008

Se debe realizar actividades deportivas de manera virtual o presencial y Campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el Área de talento humano **deberá gestionar la realización semestral de una Actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.**

EJ: 4 MANEJO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN POR EL AISLAMIENTO

Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental. Así mismo, el hospital está llamado a desarrollar actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los tiempos del aislamiento y posterior a este. Los servidores públicos recibirán capacitación de prevención de estas situaciones y acompañamiento psicológico. **Así mismo se diseñarán acciones orientadas a la prevención y atención de las secuelas que se puedan generar a raíz del aislamiento preventivo obligatorio.**

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



EJ: 5 TELEMEDICINA TELEORIENTACIÓN PSICOLÓGICA SEGÚN DECRETO 2771 DE 2008

Se usará las tecnologías de la información y la comunicación, como la telemedicina o tele orientación psicológica dirigidas a la prevención de riesgos a la salud y efectos Pos pandemia redes social internas del hospital ye intranet.

EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

EJ: 1 ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD LEY 581 2000

Diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos, sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión

EJ: Arreglar la casa. Habilitar los espacios físicos del negocio (oficinas, fábricas, puntos de venta, etc.)
Cumplir con la ley
Inclusión como objetivo estratégico. ...
Visibilizar la diversidad.
Adelantarse.

EJ: 2 ACTIVIDADES PARA CONCIENTIZAR SOBRE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

El área de talento humano deberá diseñar los lineamientos y procedimientos necesarios para tal fin, cumpliendo con lo establecido en la normatividad vigente y las características propias del talento humano de la entidad.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



E3J: 3 CAMPAÑAS DE CREACIÓN DE CULTURA INCLUSIVA DENTRO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

El área de talento humano deberá realizar acciones de bienestar orientadas a la creación y fomento de cultura inclusiva de los servidores públicos, teniendo en cuenta las especificidades de cada entidad, así mismo, deberá realizar acciones de concientización, detección y tratamiento de situaciones no inclusivas dentro de la entidad.

EJ: Habla del tema

Fomenta la interacción entre los colaboradores

Di sí a la diversidad.

Metodologías dinámicas.

Propón juegos educativos.

Tutoriales grupales.

EJ: 4 ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, CIBERACOSO Y ABUSO DE PODER LEY 1010 DE 2006

El área de talento humano deberá realizar sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.

Deberán desarrollar procedimientos y rutas de atención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso de poder. De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá realizar acciones orientadas al cumplimiento de esta iniciativa y realizará las actividades de capacitación y divulgación de las acciones implementadas, dada la complejidad de estas situaciones

EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



Establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

EJ 1 CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR ARTÍCULO 209 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

EJ 2 CREACIÓN DEL BANCO NACIONAL DE EXPERIENCIAS DE ÉXITO EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL

EJ 3 RECONOCIMIENTO DE LA BUENA GESTIÓN EN MATERIA DE BIENESTAR DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Lo anterior, teniendo en cuenta el número de actividades exitosas de bienestar implementadas por cada entidad, su grado de efectividad y utilizando los **resultados de la encuesta** sobre ambiente y desempeño institucional (edi), los resultados del furag, así como los reportes del cumplimiento de cada uno de los componentes que hacen parte de este programa por entidad, el número de acciones inscritas en el banco nacional de experiencias de éxito y los demás elementos que Considere pertinentes.

EJ 4 CONTEMPLAR CONTAR CON GESTORES DE FELICIDAD (GEFES) Y REALIZAR EL RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LOS MEJORES DENTRO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO O DEPENDENCIAS A TRAVÉS DE LA CALIFICACIÓN OBTENIDA POR SU DESEMPEÑO

El gestor de felicidad (GEFE) tendrá a su cargo el desarrollo de estrategias y actividades para el fortalecimiento de habilidades blandas de los servidores de la entidad, además, trabajará junto con el líder de capacitación. Aquellas entidades que no contemplen este tipo de actividades o el rol dentro de sus programas deberán implementarlas en el programa institucional de bienestar social de la vigencia inmediatamente siguiente.

<https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/infographics/beneficios-corporativos-de-tener-un-gerente-de-felicidad-en-la-empresa/>

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Ej: 1 La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, Decreto ley 491 de 2020

Ej: 2 Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013

Ej: 3 Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información con pes de big data y con pes de transformación digital

Ej: 4 Actualización de redes y sistemas de información Ley 1978 de 2019, por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias.

Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores Con pes 3975 Transformación Digital: política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, 2019

MARCO CONCEPTUAL

La noción del bienestar parte de la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de “proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador” (Briceño, 2012, p. 30). Con base en lo anterior, se entiende el bienestar

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA**
Nit 800.116.719-8

PLAN BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2024



como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de la persona.

Con base en lo anterior, se entiende que la calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros. Entonces, las entidades públicas están llamadas a desarrollar programas de bienestar social dirigidos a su talento humano con el propósito de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral.

MECANISMO DE IMPLEMENTACION

El plan de Bienestar Social se llevará a cabo durante la vigencia del 2023, dirigidos a todos los colaboradores del Hospital y está diseñado a partir de la identificación de situaciones que afectan el bienestar de los colaboradores del HEGI E.S.E. según resultados de encuesta del clima organizacional realizada en la anterior vigencia y a partir de las iniciativas postuladas por los colaboradores en asamblea general realizada en el mes de enero de 2023

Se ejecutarán las actividades incluidas en el Programa de Bienestar Social del Hospital en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad.

Se realizará evaluación y seguimiento continuo a las actividades adelantadas en el Programa de Bienestar Social, para verificar el cumplimiento y la eficacia de las mismas y decidir sobre su modificación o continuidad.

DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Diseñar acciones y estrategias dirigidas a la participación cultural, recreativa, deportiva y de formación de los colaboradores del Hospital.

El programa se desarrollará por medio de los 5 ejes fundamentales de bienestar social Y de actividades, estará dividido en dos áreas: Área de Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicio Social. Dentro de estas dos áreas se encuentran subdivisiones como eje 1 equilibrio psicosocial, eje 2 salud mental, eje 3 convivencia social, eje 4 alianza interinstitucionales, eje 5 transformación digital.

1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2024



La Calidad de Vida Laboral se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del colaborador permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades.

Dentro de lo que se pretende lograr con los colaboradores del HEGI, es generar condiciones laborales que propicien su bienestar y desarrollo, las relaciones interpersonales y la productividad. Así mismo, sensibilizar a los directivos y a todos los colaboradores sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia y lograr la participación del colaborador en el desarrollo organizacional. Dentro de la calidad de vida se debe promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.

2.1 Clima laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los colaboradores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

- Teniendo en cuenta que, en el segundo semestre de 2023, se realizó el estudio de Comunicación asertiva
- trabajo en equipo y el respeto- el valor de la amistad en los equipos de trabajo
- Valor respeto
- Reconocimiento al buen trabajo- Lideres de área
- Manejo del Estrés
- no a la discriminación laboral
- el comité de Bienestar Social ha decidido ejecutar e intervenir en las áreas y dependencias en donde las variables puntuaron bajo o crítico. Teniendo en cuenta lo establecido por la normatividad, se realizará el estudio de clima laboral en el segundo semestre de 2023. Esta área está soportada por el trabajo que realiza el comité de Bienestar y seguridad y Salud el Trabajo.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	ELEMENTO FORTALECEDOR
Capacitaciones a nivel grupal apoyadas por el cronograma de convivencia laboral	Objetivo: le permite fortalecer al colaborador la Confianza, brindar Claridad en su comunicación Y un buen control ante el manejo de las emociones	eje 1 comunicación asertiva Manejo de emociones frente al equipo de trabajo Y la familia. Objetivo: le permite fortalecer al

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



	<p>objetivo: desarrollo de estrategias para el trabajo en equipo-fortalecimiento de la motivación y reconociendo.</p> <p>objetivo: priorizar sus actividades personales y profesionales. - a través de juegos de roles, pausas activas-jornada deportiva</p> <p>objeto: Esto incluye la elaboración de presupuestos para el uso adecuado de los recursos disponibles y la prevención de fugas de fondos. Esto favorecerá la maximización del beneficio y la creación de una base económica sólida que permita garantizar la supervivencia del negocio</p>	<p>colaborador la Confianza, brindar Claridad en su comunicación Y un buen control ante el manejo de las emociones</p> <p>eje 2 resolución de conflictos Estrategias de un líder de área frente al manejo de estrés-y la resolución de conflictos</p> <p>objetivo: desarrollo de estrategias para el trabajo en equipo-fortalecimiento de la motivación y reconociendo.</p> <p>eje 3 inteligencia emocional competencias laborales-equilibrio personal y laboral</p> <p>objetivo: priorizar sus actividades personales y profesionales. - a través de juegos de roles, pausas activas-jornada deportiva</p> <p>eje 4 resiliencia consejería, asistencia psicosocial (manejo financiero-familia) libertad de expresión</p> <p>objeto: Esto incluye la elaboración de presupuestos para el uso adecuado de los recursos disponibles y la prevención de fugas</p>
--	---	--

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



		<p>de fondos. Esto favorecerá la maximización del beneficio y la creación de una base económica sólida que permita garantizar la supervivencia del negocio</p> <p>eje 5 inducción específica Inducción y reinducción</p> <p>Objeto: se debe de realizar la reinducción específica en el puesto de trabajo y cada colaborador de ingreso debe de hacer la rotación de cada puesto par que cuente con las habilidades de desempeño frente a la prestación del servicio (financiera, admisiones y asistencial</p>
--	--	---

DEPORTE, RECREACIÓN Y SALUD MENTAL, INTEGRACIÓN CULTURAL Y SOCIAL

Busca orientar el esparcimiento a través de la realización de una serie de acciones que estarán enfocadas en actividades deportivas, para que colaboradores puedan tener alternativas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

EJES	ACTIVIDADES	OBJETIVO	ELEMENTO FORTALECEDOR
EJE 1	ACTIVIDADES ESPECIALES CON OPORTUNIDAD AL DIA DE	consiste en que los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con	Mantienen los vínculos familiares

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



	LA FAMILIA DE COMPARTIR CON LAS FAMILIAS SEGÚN LEY 1857 DE 2017-CIRCULAR 12 DE 2017 D.A.F.	los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento a su cónyuge o compañera(o) permanente	
EJE 1	"MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO DE TIEMPO LABORALES SEGÚN DECRETO LEY 1567/98"	Conseguir la participación de la persona con problemas de salud mental en el medio en el que vive.	Favorecer y posibilitar la adquisición o recuperación de un conjunto de destrezas, habilidades y competencias necesarias para un adecuado desarrollo de la persona
EJE 1	ACCIONES CON OCASIÓN DEL DIA DE LA NIÑEZ SEGÚN LEY 721 DE 2001	Es recordar a la ciudadanía que los niños son el colectivo más vulnerable y por tanto que más sufre las crisis y los problemas del mundo. ...	Fortalecer los derechos de los niños y vínculos filiales con su padres.
EJE 1	ACTIVIDADES PARA EL DIA NACIONAL DEL SERVIDOR PUBLICO 28 DE JUNIO DE CADA AÑO-SEGÚN DECRETO 2865 DE 2013 ART 2.2.1.5.1 1083 DE 2015	Reconocer y exaltar la labor de quienes prestan sus servicios a las instituciones y organismos que conforman la administración pública en todo el país.	Reconocimiento, al servidor público y sentido de pertenencia con la institución.
EJE 1	CONMEMORACIÓN AL LOS DIFERENTES DÍAS DE LAS PROFESIONES CELEBRACIÓN DEL COLABORADOR HEHI	https://yiminshum.com/calendario-2024-profesiones-oficios/ reconocer y felicitar por la entrega y dedicaciones a los colaboradores que hacen parte de la institución por su excelencia y profesionalismo según perfil correspondiente en el área	Reconocimiento y fortalecimiento a la importancia del desempeño profesional de las personas que hacen parte dentro de la institución.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



EJE 1	PROGRAMA DE INCETIVOS-RECONCIMIENOS POR EL BUEN DESEMPEÑO SEGÚN DECRETO LEY 1567 DE 1998 ART 26 AL 38 Y DECRETO 1083 2015 ART 2.2.10.17	La medición del potencial humano en el desarrollo de sus tareas. ... Evaluar la productividad y la competitividad de las unidades si como de la organización. Establecer políticas de promoción, ascensos y rotaciones adecuadas.	Conmemoración a la ética y valores de los colaboradores que hacen parte de nuestro hospital. de manera trimestral por 5 áreas
EJE 1	CELEBRACION DE CUMPLEAÑOS HEGI-COLABORADORES	Celebrar el aniversario dentro de las organizaciones aumenta la moral en los empleados y genera oportunidades en relaciones públicas, es una oportunidad para atraer, retener talento y recompensar a empleados y clientes que han contribuido con el éxito de la organización.	Una gran oportunidad para: Demostrar gratitud. Incentivar el compañerismo y mejorar las relaciones. Recargar energía y fomentar la productividad.
EJE 1	ENTORNO LABORAL SALUDABLE(hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias	pretende cuidar y promover la salud de los trabajadores, prevenir la accidentalidad al interior de la empresa y disminuir riesgos	Se lograra entender las dimensiones físicas, sociales, espirituales, económicas y políticas de cada individuo, y así abordara integralmente la gestión empresarial
EJE 1	"celecrabracion de despedida prepensioandos	El acto institucional de la jubilación se celebra en diferentes sectores profesionales. Son más comunes en profesiones públicas y con reconocimiento social, pero no solo, hay también grandes empresas del sector privado con tradición por los homenajes y las tradiciones de celebración en el momento de la jubilación.	valor respeto, dignidad humana , amistad compañerismo y trabajo en equipo, vejez digna

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



EJE 3	"ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD LEY 581 2000(DIA DE LA MUJER Y HOMBRE) Visibilizar la diversidad. Adelantarse) "	La equidad garantiza un trato justo, igualdad de oportunidades, imparcialidad en el acceso a la información, los recursos y las oportunidades necesarias para que las personas tengan éxito.	Respetar las necesidades, perspectivas y potencial únicos de todos los miembros de su equipo. Como resultado, los lugares de trabajo diversos e inclusivos ganan una mayor confianza y un mayor compromiso de sus empleados.
EJE 4	CREACIÓN DEL BANCO NACIONAL DE EXPERIENCIAS DE ÉXITO EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL (bienestar de incentivos 2023-2024).	Permite la participación de los colaboradores con excelencia y sobresaliente en su desempeño, les permite desarrollar planes o programas que aporten a la calidad del bienestar y salud mental de la institución	Las experiencias registradas podrán suministrar a los interesados herramientas, modelos de operación, estrategias, proyectos y programas, y premio de incentivos.
EJE 5	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información con pes de big data y con pes de transformación digital	son herramientas que pueden facilitar y mejorar la enseñanza y el aprendizaje, enriqueciendo los procesos de transmisión o favoreciendo los procesos de construcción del conocimiento	Permiten la enseñanza y el aprendizaje, así como aumentan las oportunidades para acceder al conocimiento, desarrollar habilidades colaborativas e inculcar valores positivos a los colaboradores

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



EJE 1	Actividad fin de año	Commemoración a novena de aguinaldo apoyo y acompañamiento familiar regocijo dentro los colaboradores	- N0ovena de aguinaldo - Compartir Eucaristía Entrega de anchetas compartir de fin de año despedida auxilio de recreación
EJE 1	Despedida pensionados de y solidaridad	Commemoración y reconocimiento a los empleados que se pensionan por su entrega laboral a la a la institución	Palabras de despedida Almuerzo Detalle Bono de solidaridad por calamidad salud o muerte

1.3 Promoción, prevención de la Salud y seguridad en el trabajo

La salud laboral de los colaboradores es, sin lugar a dudas uno de los componentes más importantes de bienestar. Por tal razón se trabajará en conjunto con el programa de Salud Ocupacional que busca proteger y mantener la salud física y mental de los funcionarios en el puesto de trabajo y en la Institución en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	ELEMENTO FORTALECEDOR
- Taller de ARL-entidades educativas- riesgos laborales y enfermedades apoyo profesional en seguridad y	Los talleres de ARL que permit libertad de expresión, Comuna directa, adecuada, abierta y fra Facilidad de trabajo en equip liderazgo, manejo de estrés y ca laboral por parte de colaboradores.	Protección a los colaboradores Atención a su estado mental

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



salud en el
trabajo

AUXILIOS DE BIENESTAR INDIVIDUAL.

Educación formal es “Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, o conducentes a grados y títulos”.

Consiste en realizar actividad educativa integral para el colaborador y/o su grupo familiar consistente en un beneficio económico por una sola vez en el año. Los gastos que serán objeto de la financiación o reintegro serán: Matrícula y/o pensiones canceladas en entidades debidamente autorizadas o reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional. El valor por el cual se da el subsidio es de hasta \$2.244.000 pesos mcte. (APLICA SOLO PARA 31 COLABORADORES DE PLANTA inscritos en carrera administrativa.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	ELEMENTO FORTALECEDOR
- Educación básica y media	Realizar actividad educativa integral para el colaborador y/o su grupo familiar	Conocimientos básicos de la educación media
- Educación superior	Realizar actividad educativa integral para el colaborador y/o su grupo familiar	Acceso a entidades educativas
- Posgrado	Realizar actividad educativa integral para el colaborador y/o su grupo familiar	Proyecto de vida Calidad de vida

1.6 Beneficio social en salud: Consiste en entregar por una sola vez en el año un valor de \$2.244.000 pesos con el objeto de coadyuvar al financiamiento o reintegro de gastos en salud visual o odontológica en que incurra el colaborador y/o su grupo familiar para el mejoramiento de su calidad de vida. Lo anterior no sustituye las obligaciones de la EPS para con sus afiliados y el funcionario. (APLICA SOLO PARA 31 COLABORADORES DE PLANTA)

1.8 Recreación: Consiste en entregar por una sola vez en el año un valor de \$662.160 pesos con el objeto de coadyuvar al financiamiento o reintegro de gastos en recreación en que incurra el colaborador y/o su grupo familiar para el mejoramiento de su calidad de vida. (APLICA SOLO PARA COLABORADORES DE PLANTA), Así mismo los funcionarios

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



pueden destinar el auxilio de bienestar general de \$2.244.000 para actividades recreativas.

2.2 Pensionaos y solidaridad \$2.000.000

Se llevarán a cabo actividades en donde se preparará para el cambio de estilo de vida facilitando la adaptación al mismo fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud, el crecimiento personal, el tiempo para la familia, diversión, recreación, ocupación e inversión.

..\..\..\..\Apoyo TH\2024\BIENESTAR SOCIAL 2024 \PLAN DE PREPARACION A PENSIONADOS 2024.doc

ACTIVIDAD	OBJETIVO	ELEMENTO FORTALECEDOR
Entrega de Credencial como Ex funcionario	Elaboración de certificación de tiempo Laborado en la institución.	Facilitar el proceso para pensión.
Reconocimiento por años de labor en la institución	Actividad de reconocimiento al personal que se jubiló y entrega de detalle a cada uno de ellos en el momento del retiro.	Reconocimiento e incentivo placa

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA**
Nit 800.116.719-8

**PLAN
BIENESTAR SOCIAL
LABORAL
2024**



Hospital Especializado Granja
Integral E.S.E.
LÉRIDA - Tolima
Nit 800.116.719-8

**EVALUACION DE ACTIVIDADES DE
BIENESTAR**

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

Código: FOR-TH-007

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 12/08/2015

FECHA (DD/MM/AAAA)	
ACTIVIDAD REALIZADA:	
Estimado participante, conteste de manera objetiva los siguientes items en donde encontrara las siguientes opciones de calificación: Muy en desacuerdo, en desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Muy de acuerdo	

CONTENIDO	Muy en desacuerdo	en desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
La actividad realizada cumplió sus expectativas?					
Lo beneficia la actividad realizada?					
Considera que la actividad es oportuna?					
Es informado a tiempo de las actividades?					
La programación establecida para el desarrollo de la actividad se cumple?					
Se cuenta con el material necesario para realizar la actividad?					
La metodología utilizada fue adecuada?					

SUGERENCIAS

APROBACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
ELABORÓ	Jenny Carolina Pineda Acosta	Psicóloga Talento Humano	12-08-15
REVISÓ Y VALIDÓ	Amira Esneda Liévano Ramirez	Profesional Talento Humano	12-08-15
APROBÓ	Melida Rios Rios	Profesional Gestión de Calidad	12-08-15
CONTROL DE CAMBIOS			
FECHA	CAMBIO		VERSIÓN
12-08-15	Se crea documento dentro del SGC del HEGI		01

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



Hospital Especializado Granja Integral E.S.E.
Lérida - Tolima
Nit 800.116.719-8

FORMATO SEGUIMIENTO PROGRAMAS

Objetivo General:

Prevenir y solucionar las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la Institución, procurando generar una conciencia col justas.

EJES	CAPACITACIÓN / ACTIVIDAD	NUMERO DE ACTIVIDADES	POBLACIÓN												FACILITADOR (QUIEN LA REALIZA)
			AREA PARTICIPANTE / CANTIDAD DE INTEGRANTES												
			Gerencia	Planeacion y Calidad	Control Interno	Ambu.	Hosp.	Reha.	Apoyo Diag.	Info y Com.	Rec. Finan.	Rec. Fisicos	T.H	Contra.	
Eje 4	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad ley 581 2000 (día de la mujer) - día del hombre	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	talento humano-comité de bienestar social
Eje 4	Acciones con ocasión del día de la niñez según ley 721 de 2001	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	talento humano-comité de bienestar social	
Eje 4	Acciones con ocasión del día del empleado	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	talento humano-comité de bienestar social	
Eje 4	Actividades para el día nacional del servidor público 28 de junio -Folclore	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	talento humano-comité de bienestar social	
Eje 4	celebración de cumpleaños hegi-colaboradores	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	talento humano-comité de bienestar social	
Eje 4	Entorno laboral saludable (hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias 8hábitos saludables)	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	comfatolima-arl	
Eje 4	despedida fin de año	1												talento humano-comité de bienestar social	
Eje 4	solidaridad-pensionados despedida	según necesidad	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	talento humano-comité de bienestar social	
eje 4	creación y/o apropiación de redes y sistemas de información conpes de big data y conpes de transformación digital	todo el año	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	talento humano-comité de bienestar social	

APROBACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
ELABORO	ALEJANDRA SANCHEZ	Profesional de Apoyo Oficina de Talento Humano	22/01/2020
REVISO Y VALIDO	FREDY GIOVANNY ARIAS SANDOVAL	Oficina de Talento Humano	23/01/2020

APROBO	ALXANDRA BELLO BANDERA	Jefe de Planeacion y Calidad	24/01/2020
--------	------------------------	------------------------------	------------

CONTROL DE CAMBIOS		
FECHA	CAMBIO	VERSION
20/08/2015	Se crea el formato basado en la metodologia establecida para la elaboraci3n del Plan Institucional de capacitaci3n	01
1/04/2016	Se adicionaron tres columnas (planta, contrato y horas)	02
1/04/2016	Se Actualiza formato en SGC	03

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

Código: FOR-TH-035

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 24/01/2020

activa conviviente, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y

FECHA CAPACITACION (dd/mm/aa)	ESTADO	valor										
marzo												
Octubre												
mayo												
junio												
Agosto												
marzo-junio agosto												
diciembre15/12/2023												
según necesidad												
todo el año												

