	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 1 de 17

PLAN DE BIENESTAR

TIPO DE PROCESO	ADMINISTRATIVO
PROCESO	TALENTO HUMANO
SUB PROCESO	PLAN DE BIENESTAR
CODIGO	TH-PL-008
VERSION	1
FECHA DE APROBACION	



	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 2 de 17

TABLA DE CONTENIDO.


1. INTRODUCCIÓN.
2. JUSTIFICACIÓN.
3. OBJETIVO GENERAL.
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS.
5. PARTES INTERESADAS.
6. POLITICAS.
7. PROCESOS RELACIONADOS.
8. REQUISITOS LEGALES.
9. DESCRIPCIÓN.
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 3 de 17

INTRODUCCIÓN

La salud y el bienestar de los colaboradores son factores esenciales para garantizar la calidad del servicio que se brinda a la comunidad. En el Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E. CEMINSA, se entiende que la productividad, el compromiso y el desempeño de su equipo están estrechamente relacionados con su bienestar físico, mental y emocional. Por ello, se compromete a crear un entorno laboral que favorezca el desarrollo integral de sus empleados, promoviendo su salud y calidad de vida tanto dentro como fuera del trabajo.

El Plan de Bienestar de la E.S.E. CEMINSA tiene como propósito ofrecer a sus funcionarios y su núcleo familiar actividades que contribuyan a un grupo de iniciativas y recursos orientados a fortalecer su salud, mejorar su calidad de vida y fomentar un ambiente laboral armonioso. A través de este plan, se quiere no solo apoyar el bienestar individual, sino también cultivar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida personal y profesional, el trabajo en equipo y el respeto mutuo.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 4 de 17


JUSTIFICACIÓN

El bienestar de los funcionarios en la entidad es un factor clave para garantizar la calidad y eficiencia de los servicios que se ofrecen. En el Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E. CEMINSA, se da por hecho que el personal de salud, en su constante interacción con pacientes y/o usuarios en un entorno laboral exigente, enfrenta retos emocionales y físicos que pueden afectar su rendimiento y bienestar. Es por esto, que es fundamental implementar actividades que generen bienestar enfocadas en mejorar la calidad de vida de los empleados, promoviendo su salud integral y creando un entorno de trabajo saludable y motivador.

La necesidad de asegurar que los colaboradores puedan desempeñar sus funciones de manera óptima, sin que el estrés, la fatiga o la falta de apoyo afecten su desempeño ni su salud. Un equipo de trabajo saludable es esencial no solo para el buen funcionamiento del centro, sino también para proporcionar atención de calidad a los pacientes. Los profesionales de la salud, al estar expuestos a situaciones de alta presión y demanda, requieren de un sistema de apoyo que les permita mantenerse motivados, emocionalmente equilibrados y físicamente saludables.


Además, la implementación de este plan contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, promoviendo valores de respeto, solidaridad y trabajo en equipo, lo que resulta en una mejor cohesión interna y en un clima laboral positivo. Al fomentar un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional, se optimiza la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo cual impacta directamente en la calidad del servicio prestado a la comunidad.

En este contexto, el Plan de Bienestar de la E.S.E. CEMINSA se presenta como una respuesta estratégica y necesaria para asegurar que los colaboradores cuenten con las herramientas, recursos y el apoyo necesario para mantener un estado óptimo de salud física, mental y emocional, lo que redundará en el bienestar de todos los involucrados en el proceso de atención.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 5 de 17


OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y familiares del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA, generando espacios de conocimientos, esparcimiento e integración; promoviendo la salud física, mental, emocional del personal; mediante acciones preventivas, educativas y de apoyo psicológico, con el fin de fortalecer el ambiente laboral, reducir el ausentismo y mejorar la atención a los pacientes."

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 6 de 17


OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Implementar actividades y programas educativos para fomentar la adopción de hábitos saludables en el personal, como la alimentación balanceada, la actividad física regular y la prevención de enfermedades.
- Brindar apoyo psicológico y emocional a los colaboradores, ofreciendo espacios de escucha activa, asesoramiento psicológico y talleres sobre manejo del estrés y ansiedad.
- Crear un entorno laboral positivo y de apoyo mutuo, mediante la implementación de actividades de integración, reconocimiento y motivación del personal.
- Desarrollar estrategias que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, promoviendo la flexibilidad en los horarios y ofreciendo opciones para la gestión del tiempo personal.
- Implementar medidas preventivas para disminuir el ausentismo relacionado con problemas de salud física y emocional, a través de campañas de prevención, chequeos médicos periódicos y programas de salud ocupacional.
- Realizar seguimiento y evaluación periódica de las actividades del plan de bienestar, con el fin de ajustar y mejorar las acciones según las necesidades del personal y los resultados obtenidos.
- Realizar actividades enfocada en los valores organizacionales en función de una cultura de servicios que haga énfasis en la responsabilidad social, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 7 de 17

PARTES INTERESADAS

La parte interesada del Plan de Bienestar del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA, son los SERVIDORES que tienen un interés directo o indirecto en la implementación y los resultados de este plan. Esta parte interesada, a través de sus diferentes roles, influyen y se benefician del éxito del Plan de Bienestar, asegurando su viabilidad y efectividad.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 8 de 17

POLÍTICAS

Las políticas del plan de bienestar del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA están orientadas tanto a la salud y bienestar físico de los empleados como a su desarrollo personal y profesional, manteniendo el enfoque en el servicio a la comunidad y la mejora continua. La implementación de estas políticas contribuirá a un ambiente laboral más saludable, a una mejor atención a los pacientes y a un compromiso más fuerte con la misión de la E.S.E.

Es importante resaltar que estas políticas son flexibles y se adaptan a las necesidades cambiantes de los servidores del centro.

1. Promoción de la Salud y Prevención de Enfermedades


- Fomentar hábitos de vida saludables: Impulsar programas de ejercicio, alimentación balanceada, y prevención de enfermedades comunes.
- Campañas de vacunación y chequeos médicos: Facilitar a los empleados acceso a consultas médicas, exámenes preventivos y vacunaciones.
- Salud mental: Brindar apoyo psicológico y promover el bienestar emocional mediante talleres, terapias y recursos de ayuda.

2. Desarrollo Personal y Profesional

- Capacitación y formación continua: Proveer oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades tanto técnicas como blandas.

3. Equidad, Diversidad e Inclusión

- Garantizar la igualdad de oportunidades: Promover políticas de no discriminación por género, raza, orientación sexual, o cualquier otra condición.
- Apoyo a la inclusión: Desarrollar programas para la inclusión de personas con discapacidades o de grupos vulnerables.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 9 de 17

4. Bienestar Social y Familiar

- **Actividades recreativas:** Fomentar la participación en actividades sociales y recreativas como parte del equilibrio entre vida personal y trabajo.


5. Participación y Retroalimentación

- **Espacios de participación:** Crear mecanismos para que los empleados puedan aportar ideas, sugerencias y preocupaciones sobre el ambiente laboral.
- **Encuestas de bienestar:** Realizar encuestas periódicas para medir la satisfacción de los empleados y hacer ajustes a las políticas del bienestar.

PROCESOS RELACIONADOS

El Plan de Bienestar del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA incluye diversos procesos interrelacionados que buscan mejorar la calidad de vida de los empleados, promoviendo su bienestar integral. Estos procesos son fundamentales para asegurar la efectividad del plan y su impacto positivo.

Cada uno de estos procesos está interconectado y es esencial para el éxito del Plan de Bienestar; La implementación efectiva de estos procesos garantiza que los empleados de la E.S.E cuenten con un entorno laboral saludable, seguro y motivador, lo que no solo mejora su calidad de vida, sino también su desempeño y satisfacción dentro de la entidad.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 10 de 17

REQUISITOS LEGALES APLICABLES.

El plan de bienestar de la Empresa Social del Estado (E.S.E.) CEMINSA, está fundamentado en varias normativas y principios legales que regulan el bienestar laboral, la salud ocupacional y el desarrollo humano. A continuación, se mencionan las principales bases legales que deben ser consideradas para desarrollar un plan de bienestar:

1. Constitución Política de Colombia (1991)

La Constitución establece principios fundamentales sobre el bienestar social, los derechos laborales y la dignidad humana. En particular:

- Artículo 25: Derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.
- Artículo 53: Principios mínimos fundamentales del derecho laboral, que también orientan el bienestar de los trabajadores.

2. Ley 100 de 1993 (Sistema de Seguridad Social Integral)

La Ley 100 regula el sistema de salud y seguridad social en Colombia, promoviendo políticas de bienestar para los empleados en cuanto a salud, pensión y riesgos laborales. El bienestar integral de los empleados está relacionado con la seguridad social en salud.


3. Ley 1562 de 2012 (Reforma del Sistema de Riesgos Laborales)

Esta ley establece normativas sobre la salud ocupacional y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además, promueve el bienestar físico y emocional de los trabajadores a través de programas de prevención, capacitación y el manejo adecuado de los riesgos laborales.

4. Ley 1429 de 2010 (Ley de Formalización y Generación de Empleo)

Aunque más centrada en la formalización del empleo, esta ley establece principios de bienestar para los trabajadores, sobre todo en relación con su estabilidad y condiciones laborales adecuadas.

5. Decreto 1443 de 2014 (Reglamento Interno de Trabajo)

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 11 de 17

Este decreto establece el reglamento que regula la relación laboral en las entidades públicas y privadas. Es importante porque puede incluir disposiciones sobre el bienestar de los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y seguro.

6. Ley 1010 de 2006 (Ley contra el Acoso Laboral)

Regula las condiciones laborales para evitar situaciones de acoso laboral, lo cual es fundamental en la creación de un ambiente saludable y de bienestar en el trabajo.

7. Ley 1819 de 2016 (Reforma Tributaria y Beneficios a Programas de Bienestar)

Esta ley menciona beneficios tributarios para las empresas que implementan programas de bienestar para sus empleados, como programas de salud, educación y recreación. De acuerdo con la ley, ciertos gastos en programas de bienestar pueden ser deducibles de impuestos.

8. Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia)

Aunque está enfocada en menores de edad, establece principios importantes sobre la protección y bienestar de todos los ciudadanos, incluidos los empleados con responsabilidades familiares.

9. Normas Técnicas de Salud Ocupacional y Ergonomía


El bienestar laboral también está relacionado con el cumplimiento de normas técnicas en seguridad y salud ocupacional, tales como las Normas de la Resolución 0312 de 2019, que establece los requisitos mínimos en seguridad y salud en el trabajo. A través de estas, se debe garantizar un entorno laboral libre de riesgos para la salud y la integridad de los empleados.

10. Ministerio de Salud y Protección Social

El Ministerio de Salud proporciona directrices y recomendaciones para la implementación de planes de bienestar orientados a la salud integral de los trabajadores. La normativa relacionada con la salud ocupacional y la promoción de la salud en las organizaciones es parte del marco legal aplicable.

11. Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece el Convenio 155, que busca promover la seguridad y la salud en el trabajo. Colombia ratificó este convenio, por lo que también debe ser tomado en cuenta en el diseño de programas de bienestar laboral.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 12 de 17

12. Políticas Internas y Planes de Desarrollo Institucional

Cada E.S.E. debe tener un Plan de Desarrollo Institucional, que debe incluir directrices sobre bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados. A nivel interno, las políticas de bienestar deben estar alineadas con la misión, visión y objetivos de la institución.

13. Decreto 1072 de 2015 (Código Sustantivo del Trabajo y Normas Laborales)

Este decreto agrupa disposiciones sobre la organización de las relaciones laborales, lo que incluye derechos relacionados con el bienestar y las condiciones laborales.


14. Ley 1753 de 2015 (Plan Nacional de Desarrollo)


A través de esta ley, se orientan políticas para el bienestar social, la calidad de vida y el fortalecimiento de los servicios públicos y privados, incluida la atención a los empleados públicos y trabajadores de salud.


Elementos del Plan de Bienestar

Con base en estas normativas, un plan de bienestar debe considerar:

- Bienestar físico y mental: Programas de salud ocupacional, actividades deportivas, recreativas y de autocuidado.
- Condiciones laborales adecuadas: Espacios laborales ergonómicos, seguros y cómodos.
- Desarrollo personal y profesional: Capacitación, desarrollo de habilidades, oportunidades de ascenso y bienestar económico.
- Prevención de riesgos: Programas de salud ocupacional y prevención de accidentes laborales.
- Cultura organizacional positiva: Fomentar un ambiente de respeto, inclusión y apoyo para los trabajadores.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 13 de 17

	E.S.E CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA											Código: TH-FT-006
	GESTION DE TALENTO HUMANO											Versión: 01
	CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR											Fecha:10/01/2025
												Página 1 de 1
ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Día Deportivo												
Día de la Familia (NIÑO)												
Día de la Mujer			8									
Día del Hombre			19									
Día de la Madre					11							
Día del Padre						15						
Día Medico												3
Día del Enfermero					12							
Día de la Secretaria				26								
Día del Odontólogo										3		
Día del Vacunador								26				
Día Recreativo												
Día de Servicios Generales										16		
Día del Trabajador					1							
Día del servidor Público						27						
Aniversario Ceminsa				14								
Cumpleaño de los Funcionarios												
Amor y Amistad									20			
Semana de los Valores												
Servidor del Mes												
Fiesta Fin de Año												
Incentivo para los trabajadores de Fin de Año												
ELABORÓ:							APROBO:					
Lider de TALENTO HUMANO												
Este documento es propiedad de la E.S.ECEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida												

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 14 de 17

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan de bienestar en el centro materno infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA estructura el proceso detallando lo que permite medir el impacto de las iniciativas: Identificando áreas de mejoras para garantizar que se estén alcanzando los objetivos establecidos.

1. Definición de Objetivos del Plan de Bienestar

El primer paso es tener claridad sobre los objetivos específicos del plan de bienestar, que deben estar alineados con la misión de la E.S.E. CEMINSA y con el bienestar integral de los empleados.


Algunos objetivos son:

- Mejorar el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.
- Fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- Aumentar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores.
- Promover la salud física y mental.
- Incentivar la formación continua y el desarrollo profesional.

2. Estrategias Implementadas

Aquí se detallan las estrategias y actividades implementadas para cumplir con los objetivos de bienestar. Las iniciativas son:

- **Programas de salud:** Charlas, exámenes médicos, seguros de salud, actividad física.
- **Capacitación y desarrollo:** Cursos, talleres, programas de crecimiento profesional.
- **Actividades recreativas:** Eventos sociales, actividades de integración, días de descanso, concursos internos.
- **Apoyo psicosocial:** Consultas psicológicas, programas de manejo del estrés y apoyo emocional.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 15 de 17

3. Indicadores de Seguimiento y Evaluación


Definir los indicadores adecuados es clave para medir el éxito de las actividades del plan de bienestar. Estos indicadores deben ser tanto cualitativos como cuantitativos:

- **Índices de satisfacción laboral:** Medidos a través de encuestas periódicas de satisfacción con respecto a las actividades de bienestar.
- **Participación en actividades:** Número de empleados que participan en cada actividad o programa (porcentaje de participación).
- **Desempeño de la salud:** Medición de la reducción de ausentismo laboral por problemas de salud, mejoras en los exámenes médicos preventivos.
- **Retención y rotación de personal:** Analizar si la implementación del plan mejora la retención del personal.
- **Clima laboral:** Evaluaciones de clima organizacional a través de encuestas anónimas.
- **Niveles de estrés:** Mediciones a través de encuestas sobre el bienestar emocional y estrés de los empleados.

4. Métodos de Recolección de Información

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del plan de bienestar, se pueden utilizar varias herramientas:

- **Encuestas y cuestionarios:** Preguntas específicas sobre la satisfacción con los programas de bienestar, clima laboral, impacto en la salud, etc.
- **Reuniones de retroalimentación:** Conversaciones informales o formales con los empleados para conocer su opinión sobre las actividades de bienestar.
- **Análisis de datos de ausentismo:** Información de los registros de salud y asistencia laboral.
- **Entrevistas individuales:** Para conocer más a fondo la experiencia personal de los empleados.
- **Observación directa:** Evaluar la participación en actividades de bienestar o en actividades físicas.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 16 de 17

5. Plan de Acción para el Seguimiento Continuo


El seguimiento no debe ser un proceso aislado, sino continuo y sistemático. Algunas acciones para llevar a cabo el seguimiento son:

- **Revisión trimestral:** Reuniones con los responsables de cada actividad o programa de bienestar para revisar los indicadores de desempeño.
- **Análisis de encuestas de satisfacción:** Realizar encuestas de forma semestral o anual para medir el impacto del plan.
- **Ajustes al plan:** Con base en los resultados de las evaluaciones, hacer ajustes y mejoras al plan de bienestar.
- **Informes periódicos:** Elaborar informes para la alta dirección de CEMINSA, detallando los avances, resultados y sugerencias para la mejora continua.
- **Revisión de presupuesto:** Analizar el presupuesto destinado a bienestar y su eficiencia en la ejecución de los programas.

6. Evaluación del Impacto

Para evaluar el impacto real del plan de bienestar, puedes usar las siguientes herramientas:


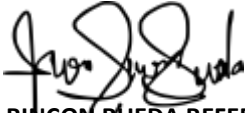


- **Comparación de indicadores antes y después:** Comparar la situación de la institución antes y después de la implementación del plan de bienestar (ausentismo, rotación de personal, nivel de satisfacción).
- **Entrevistas de salida:** Al realizar entrevistas con empleados que dejan la institución, puedes conocer si el plan de bienestar influye en su decisión de quedarse o irse.
- **Estudios comparativos:** Comparar con otras instituciones del sector para conocer si CEMINSA está a la par en cuanto a bienestar laboral.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-008
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR	Fecha: 10/01/2025
		Página 17 de 17

7. Retroalimentación y Ajustes

Tras la evaluación, es fundamental compartir los resultados con los colaboradores y tomar medidas para mejorar. Esto puede incluir:

- **Revisión de actividades:** Modificar o añadir nuevas actividades según lo que más impacte positivamente a los empleados.
- **Ampliación de programas exitosos:** Si algunos programas han tenido más éxito que otros, se puede incrementar su alcance.
- **Fortalecimiento de áreas de oportunidad:** Si hay áreas que no están funcionando, puedes enfocarte en ellas para hacer ajustes.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
 JULIO DE LOS REYES SARMIENTO – PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO  IVONNE RINCON-RUEDA REFERENTE DE PROCESOS ESTRATEGICOS Y FINANCIERO	 ROSALBA DE LOS REYES PARTICIPANTES DE COMITÉ BIENESTAR	 ORLANDO POLO PRESIDENTE COMITE DE BIENESTAR

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio
1	01/10/2025	Creación del documento