OFICINA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR, LIDERAZGO Y HUMANIZACIÓN
VIGENCIA 2025

RED DE SALUD DE LADERA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

VIGILADO Supersalud

JUSTIFICACIÓN

El bienestar integral de los colaboradores es uno de los pilares fundamentales para garantizar una organización saludable, productiva y con un ambiente laboral positivo. En el contexto de nuestra empresa, el bienestar de los empleados se convierte en un factor aún más crucial, ya que estos profesionales se encuentran en un entorno de alta demanda, atención y estrés. Es esencial que los colaboradores cuenten con herramientas y recursos que les permitan cuidar su salud física, emocional y psicológica, lo que no solo contribuye a su satisfacción y desarrollo personal, sino que también impacta de manera directa en la calidad del servicio que brindan a los pacientes.

El Programa de Bienestar, Liderazgo y Humanización está diseñado con el objetivo de fortalecer el liderazgo de los colaboradores, promover una cultura organizacional centrada en el respeto y la empatía, y garantizar que el personal de la empresa cuente con los recursos necesarios para mantener un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional. De esta forma, no solo se potencia el compromiso y la motivación de los colaboradores, sino que se promueve una atención más humana, empática y profesional hacia los pacientes.

INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar, Liderazgo y Humanización para los colaboradores de la empresa prestadora de salud nace con la intención de reforzar la importancia del equilibrio emocional, el desarrollo de habilidades de liderazgo y la humanización de la atención dentro del ámbito laboral. Este programa se orienta hacia la creación de un ambiente organizacional donde la salud mental, el apoyo mutuo, y la mejora continua se entrelacen para generar un impacto positivo tanto en los colaboradores como en los pacientes que reciben atención.

La iniciativa se articula en tres bases fundamentales: bienestar, liderazgo y humanización. Primero, se promoverá el bienestar integral de los colaboradores, proporcionándoles herramientas que fomenten la gestión de su salud física y emocional. Segundo, se trabajará en el fortalecimiento de capacidades de liderazgo que favorezcan la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo. Finalmente, se buscará fomentar una cultura de humanización en todos los niveles de la organización, para que los colaboradores asuman su rol con empatía, respeto y una visión centrada en el paciente.

VIGILADO Supersalud

Este programa no solo está enfocado en mejorar la calidad de vida laboral, sino también en elevar los estándares de servicio, creando una sinergia que beneficie tanto a los colaboradores como a los pacientes, fortaleciendo la misión y visión de la organización.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un Programa de Bienestar, Liderazgo y Humanización para los colaboradores, con el propósito de promover su bienestar integral, fortalecer sus habilidades de liderazgo y fomentar una cultura organizacional centrada en el respeto, la empatía y la atención humanizada, contribuyendo así a la mejora continua del ambiente laboral y la calidad del servicio brindado a los pacientes.

OBJETIVO ESPECÍFICO

1. Implementar actividades que favorezcan el bienestar físico, emocional y psicológico de los colaboradores, proporcionando herramientas que permitan la gestión eficaz del estrés y el equilibrio entre la vida personal y profesional.
2. Desarrollar programas de formación en liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos, con el fin de fortalecer las capacidades de los colaboradores para trabajar en equipo y promover un ambiente de trabajo positivo.
3. Fomentar una cultura de humanización en todos los niveles organizacionales, promoviendo la empatía, el respeto y una atención centrada en el paciente, mejorando así la calidad de los servicios ofrecidos por la empresa.

ALCANCE

El Programa estará disponible para todas las partes interesadas de la oficina de Gestión del Talento Humano, principalmente a funcionarios y colaboradores de la Red de Salud Ladera, sin importar su nivel jerárquico o tipo de vinculación y se llevará a cabo en el ámbito de las actividades diarias dentro de la empresa. Las actividades y beneficios estarán adaptados a las diversas necesidades y condiciones de los empleados, garantizando que todos tengan acceso a las iniciativas del plan.

VIGILADO Supersalud

CONTEXTO INSTITUCIONAL

VISIÓN

En 2027 seremos una entidad acreditada, referentes en salud mental y líderes de un modelo de atención que promueve el bienestar en el territorio, con telemedicina, salud familiar y comunitaria, y la alianza universidad-empresa.

MISIÓN

Promovemos el bienestar de la comunidad en el territorio, con un modelo de atención holístico, científico e intercultural, que busca satisfacer con excelencia, las necesidades en salud del usuario y su familia.

VALORES INSTITUCIONALES

EMPATÍA: Nos permite comprender y ponerse en el lugar del otro, promoviendo una convivencia sana y enriquecedora.

TOLERANCIA: El respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás, cuando son diferentes o contrarias a las propias.

SOLIDARIDAD: Implica sumarse a la causa de otros, anteponer los intereses de los demás a los propios, capacidad de las personas de reconocer y actuar en unión y a favor de la promoción de los derechos y la necesidad de los demás.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

RESPETO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas.

RESPONSABILIDAD: Cumplir con los deberes, compromisos y obligaciones; aceptando completamente las consecuencias de decisiones y acciones. La responsabilidad facilita el desarrollo máximo de mi potencial.

HONESTIDAD: Actúo siempre basado en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

VIGILADO Supersalud

COMPROMISO: Soy consciente de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

MARCO NORMATIVO

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores. Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos, manejo del tiempo entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el fortalecimiento de cultura y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El marco normativo aplicable al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se relaciona a continuación:

Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998. "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

La Ley 909 de septiembre 23/2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

Decreto 1083 de mayo 26/2015. "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

Ley 1857 de julio 26/2017. "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".

Decreto 51 de enero 16/2018. "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009".

Decreto 648 de abril 19/2018. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de

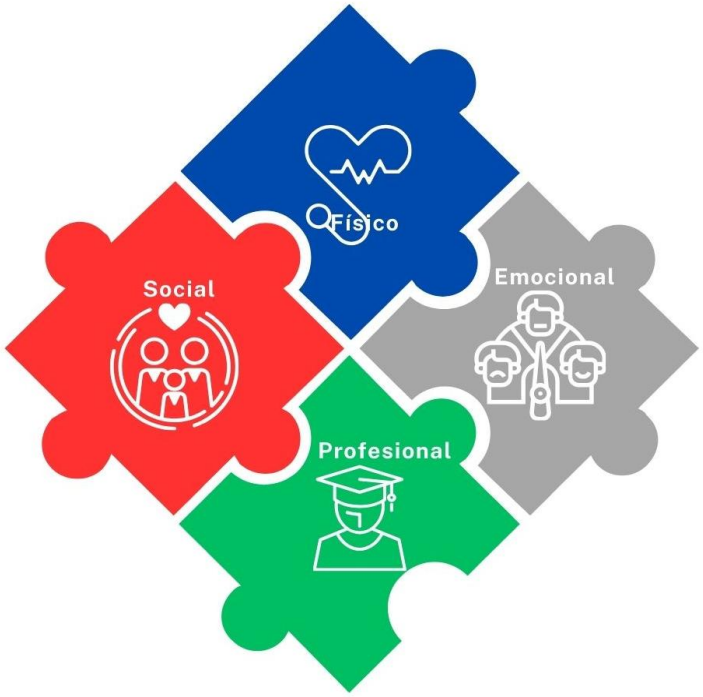
VIGILADO Supersalud

2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".

Ley 1960 de junio 27/2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de

MODELO DE BIENESTAR SOCIAL EN LA RED DE SALUD DE LADERA ESE VIGENCIA 2025



01 **Eje: Físico**
El bienestar físico se obtiene a través de la combinación de cuatro grandes bloques: la alimentación, el ejercicio físico, el descanso y la ausencia de enfermedades y riesgos que pongan en peligro nuestra salud.
-Programa de Estilos de Vida Saludable.

02 **Eje: Emocional**
El bienestar emocional ocupa hoy uno de los principales pilares de la inteligencia humana. Aunque la felicidad depende de muchos factores y en buena parte es un aspecto de orden individual, se reconoce que la felicidad en el ámbito laboral es un elemento clave para elevar el nivel de productividad de las empresas.
-Programa de Bienestar, Liderazgo y Humanización.
-Programa de Gestación y Lactancia Materna "Bienvenido a la Red"

03 **Eje: Social**
El entorno en el que nos desenvolvemos tiene un profundo impacto en la forma en la que nos comportamos en el día a día.
-Programa de Participación en Seguridad Pensional y de Vivienda.
-Programa de Seguridad Vial

04 **Eje: Profesional**
El ser humano tiene una diversidad de planos en los que necesita sentirse bien y prosperar y esto abarca lo financiero, lo profesional y en general su proyecto de vida.
-Programa de Incentivos

VIGILADO Supersalud

orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo

Eje 2: Emocional

El bienestar emocional es un componente esencial de la inteligencia humana y un factor clave para la productividad en el trabajo. Si bien la felicidad es un aspecto personal influido por múltiples factores, en el ámbito laboral puede marcar una gran diferencia.

Estudios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que el 60% de la baja productividad está relacionada con un manejo inadecuado del estrés y la insatisfacción laboral.

Este eje se centra en desarrollar habilidades para gestionar el estrés, enfrentar la incertidumbre, adaptarse al cambio, mantener una visión optimista y tomar decisiones acertadas tanto en el ámbito personal como profesional.

Asimismo, se incluirán acciones orientadas a abordar riesgos psicosociales, alineadas con políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Programa de Bienestar, Liderazgo y Humanización

Este programa tiene como objetivo mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de los **funcionarios de la Red de Salud de Ladera ESE**, promoviendo un liderazgo positivo y la humanización del entorno laboral. Se enfoca en capacitar a los líderes para gestionar el estrés, fomentar un ambiente de trabajo más empático y colaborativo, y crear espacios donde los funcionarios puedan desarrollar sus habilidades emocionales y manejar la presión inherente a su labor. Además, se promueve un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, con el fin de reducir el agotamiento y mejorar el rendimiento profesional.

VIGILADO Supersalud

icontec ISO 9001 co-sc 7215-1 IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM

COMPONENTES DEL PROGRAMA

Actividades para el Desarrollo de Liderazgo:

- **Formación en habilidades de comunicación efectiva**: Organizar talleres interactivos sobre técnicas de comunicación asertiva, escucha activa y resolución de conflictos.
- **Cursos de liderazgo transformacional**: Desarrollar un programa formativo sobre liderazgo que enfoque en la motivación del equipo, gestión del cambio y liderazgo ético.
- **Simulaciones y dinámicas de equipo**: Realizar simulaciones o juegos de roles que ayuden a los colaboradores a mejorar sus habilidades de resolución de conflictos y toma de decisiones en equipo.
- **Sesiones de mentoring**: Emparejar a los colaboradores con mentores dentro de la organización para que guíen y aconsejen en su desarrollo profesional y personal.

ACTIVIDADES PARA LA HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN:

- **Talleres sobre empatía y trato humano al paciente**: Realizar capacitaciones periódicas sobre cómo interactuar con los pacientes desde un enfoque humano y empático.
- **Encuestas de satisfacción**: Implementar encuestas regulares para conocer la percepción de los colaboradores sobre el ambiente laboral y los procesos de atención, identificando áreas de mejora.
- **Jornadas de sensibilización sobre la importancia de la humanización en la atención**: Organizar charlas o actividades en las que se discutan casos prácticos y cómo la humanización mejora la calidad de la atención.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA:

1. **Mejora del clima laboral:** Un ambiente saludable y empático contribuye a una mayor satisfacción de los empleados, lo que puede traducirse en una menor rotación de personal y en un clima laboral más positivo.
2. **Incremento en la productividad:** Colaboradores con un bienestar integral y habilidades de liderazgo mejoradas suelen ser más productivos, motivados y comprometidos con sus responsabilidades.

VIGILADO Supersalud

3. **Reducción del ausentismo:** Programas de bienestar que abordan la salud física y emocional de los colaboradores pueden reducir el ausentismo laboral relacionado con el estrés y problemas de salud.
4. **Mejora en la calidad del servicio:** Al fomentar la humanización en la atención y fortalecer el liderazgo, la calidad del servicio hacia los pacientes mejora, lo que aumenta la satisfacción de los mismos y, en consecuencia, la reputación de la empresa.
5. **Atracción y retención de talento:** Un ambiente que promueve el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados atrae a profesionales comprometidos, mejorando la competitividad de la empresa en el mercado.

Beneficios para los Colaboradores:

1. **Bienestar físico y emocional:** El programa ofrece herramientas para manejar el estrés, mejorar la salud emocional y mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional, lo que contribuye al bienestar general de los colaboradores.
2. **Desarrollo de habilidades de liderazgo:** Los empleados adquieren herramientas valiosas para el crecimiento profesional, como habilidades de comunicación efectiva, resolución de conflictos y toma de decisiones, lo que les permite avanzar en sus carreras.
3. **Mejor relación interpersonal y trabajo en equipo:** El fortalecimiento de habilidades de liderazgo y la promoción de un ambiente de trabajo basado en la empatía y la colaboración fomentan relaciones más saludables entre los compañeros de trabajo.
4. **Mayor satisfacción y motivación:** Al sentirse apoyados en su desarrollo personal y profesional, los colaboradores experimentan una mayor motivación y satisfacción con su trabajo, lo que aumenta su compromiso y lealtad a la empresa.
5. **Sentimiento de valorización:** Las iniciativas de reconocimiento y las actividades que promueven el respeto y la empatía refuerzan el sentido de pertenencia y la valorización dentro de la organización, mejorando el bienestar emocional de los colaboradores.

VIGILADO Supersalud

icontec ISO 9001 co-sc 7215-1 IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM

Red de Salud de Ladera - E.S.E.	**PROGRAMA DE BIENESTAR, LIDERAZGO Y HUMANIZACIÓN**	**GTH-BIEN-prg-002**	
		Fecha Actualización:	3/04/2025
		Revisión:	0
		T.R. D	3.3.14.
		Página: 1 / 10	

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Apoyo Bienestar Social	Responsable Bienestar Social	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano

REGISTRO DE CAMBIOS Y REVISIONES				
REVISIÓN No.	**FECHA**	**PÁGINAS**	**SOLICITANTE**	**OBSERVACIONES**
0	3/04/2025	10	Responsable Bienestar Social	Creación de documento por - Francisco Aguirre Landazury – Apoyo Bienestar Social

VIGILADO Supersalud

icontec ISO 9001 co-sc 7215-1
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM