

	POLITICA	PO03-GTH	
		Versión 01	Página 1 de 3
	BIENESTAR SOCIAL	Fecha Emisión: octubre de 2025 Fecha Revisión: - - Fecha Actualización: - -	

1. PROPOSITO DE LA POLITICA

Establecer los lineamientos y directrices para promover el bienestar integral de los colaboradores fomentando un ambiente saludable, equitativo y propicio para el desarrollo personal, profesional y social.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los servidores públicos adscritos a la planta global de la Entidad y a su núcleo familiar

3. DEFINICIONES

- **Bienestar Social:** Es el estado de satisfacción, equilibrio y bienestar integral (físico, mental y social) que los empleados experimentan en su entorno de trabajo.
- **Salud y seguridad:** Involucra la protección del entorno físico y psicosocial del trabajador, así como la promoción de la salud general.
- **Relaciones laborales:** Se enfoca en crear un ambiente de confianza, respeto, igualdad e inclusión, donde los empleados se sientan valorados y parte del equipo.
- **Riesgo psicosocial:** Se refiere a las condiciones de la organización, el contenido y el entorno del trabajo que pueden afectar negativamente la salud física, mental o social del trabajador, provocando respuestas como estrés, agotamiento o ansiedad.

4. NORMATIVIDAD VIGENTE

- Ley 909 de 2004 – Gestión del Talento Humano en el Estado
- Decreto 1567 de 1998 – Sistema de Bienestar Social y Estímulos para los empleados del Estado
- Resolución 2646 de 2008 – Factores de riesgo psicosocial
- Normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

5. RESPONSABILIDAD

La ejecución de esta política estará a cargo de la Oficina de Talento Humano, en coordinación con el Comité de Bienestar Social.

6. POLITICA

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., se compromete con el desarrollo integral de sus colaboradores y el fortalecimiento de un ambiente laboral armónico, seguro y motivador, como parte fundamental de su estrategia organizacional. Esta política está orientada a promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorar la calidad de vida de servidores públicos y fomentar una cultura institucional basada en el respeto, la participación, el reconocimiento y el cuidado del talento humano.

	POLITICA	PO03-GTH	
		Versión 01	Página 2 de 3
	BIENESTAR SOCIAL	Fecha Emisión: octubre de 2025 Fecha Revisión: - - Fecha Actualización: - -	

Áreas de intervención:

Las políticas de bienestar social laboral abordarán diferentes dimensiones de la vida del servidor público, incluyendo:

Salud física y mental:

Implementación de programas de salud, estrategias para promover hábitos de vida saludables y atención a la salud mental.

Convivencia laboral:

Fomento de la inclusión, diversidad, equidad y un ambiente de trabajo positivo.

Equilibrio psicosocial:

Apoyo para la adaptación a los cambios laborales y el balance entre la vida personal, familiar y laboral.

Desarrollo integral:

Promoción de habilidades, competencias, educación y cultura.

Condiciones de trabajo:

Asegurar entornos de trabajo seguros e higiénicos para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

7. METAS

Hacen referencia al cómo se va a demostrar que se están cumpliendo al propósito planteado en la Política.

El responsable de la política determina la meta y evidencia el cumplimiento de la misma.

Lograr el cumplimiento del 80% del Plan de Bienestar Social para cada vigencia

Lograr el cumplimiento del 80% del Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

Lograr la satisfacción por encima del 50% de los servidores públicos en la medición del clima organizacional

8. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Pagina	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
1	Octubre de 2025	Todo	Ma. Fernanda Salazar Cedeño	Elaboración del Documento

	POLITICA		PO03-GTH
			Versión 01
	BIENESTAR SOCIAL		Fecha Emisión: octubre de 2025 Fecha Revisión: - - Fecha Actualización: - -

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Ma. Eugenia Muñoz Bedoya	Profesional Especializado	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
REVISÓ	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe Oficina de Talento Humano	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
	Isabel Cristina Torres	Jefe Oficina de Calidad	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
APROBÓ	Clara Inés Sánchez Perafán	Gerente	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada