



Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 1

RESOLUCIÓN No. 272 DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E “IMSALUD”,
En uso de sus facultades legales y,

CONSIDERANDO:

- QUE,** Según el Artículo 27° del Acuerdo No. 0087 del 29 de Enero del 1.999 “por medio del cual se crea la Empresa Social del Estado E.S.E “IMSALUD” del Primer Nivel de Atención en Salud, Municipio San José de Cúcuta, los Actos o Decisiones que tome el Gerente, en ejercicio de cualquiera de las funciones a él asignadas, se denominarán RESOLUCIONES.
- QUE,** Según el Artículo 28° del Acuerdo en mención algunas de las funciones del Gerente son: Articular el trabajo que realizan los diferentes niveles de la organización dentro de una concepción participativa de la gestión, Ser nominador y ordenador del gasto de acuerdo con las facultades concedidas por la ley y los reglamentos que rinde la empresa, Velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que rinde la empresa, Velar por la utilización eficiente de los recursos humanos, técnicos y financieros de la Entidad y por el cumplimiento de las metas y programas aprobados por la Junta Directiva.
- QUE,** El Decreto 1567 de 1.998, creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. El Sistema de Estímulos se divide en Bienestar Social Laboral e Incentivos.
- QUE,** La Junta Directiva de la Empresa Social del Estado ESE IMSALUD, mediante Acuerdo No. 3 de fecha 23 de abril del 2001, autorizó a la Gerencia de la Empresa, fijar y crear las políticas de Bienestar Social.
- QUE,** Mediante Resolución No. 234 del diez (10) de mayo del 2001 se crea el “Programa de Bienestar Social y su respectivo Comité en la ESE IMSALUD y se reglamenta asignando funciones”.
- QUE,** La Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004, expidió normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- QUE,** En el Artículo 36° de la Ley 909 de 2004, se consagra que: con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar Programas de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.
- QUE,** En el literal h) del numeral 2 del artículo 16° de la Ley 909 de 2004, una de las funciones que deben cumplir las Comisiones de Personal es “Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de Estímulos y en su seguimiento”.
- QUE,** La E.S.E IMSALUD cuenta con un Manual de Bienestar Social que fue aprobado por Junta Directiva mediante Acta No. 03 del 19 de Julio de 2.005, el cual comprende: Políticas de Bienestar Social, Normas generales y específicas, Reglamento Interno de Bienestar Social, programas y procedimientos
- QUE,** El Decreto 1227 del 21 de abril de 2005 “Reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998” y en sus artículos del 65° al 85° establece el “Sistema Nacional de capacitación y estímulos” y en su artículo 112 derogó los Decretos 1572 de 1998, 2504 de 1998, y las disposiciones que le sean contrarias.



Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 2

RESOLUCIÓN No. 2 7 2 DE 19 DE JULIO DE 2014

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

- QUE,** El artículo 69° del Decreto 1227 de 2005, establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de Bienestar Social.
- QUE,** El Decreto 1227 de 2005 desde el artículo 76° hasta el artículo 85°, establece las directrices para la elaboración del Plan Institucional de Incentivos.
- QUE,** Mediante Resolución No. 162 del cuatro (04) de Junio del 2008 se “Modificó la Resolución 234 del 10 de Mayo de 2001, por medio de la cual se crea el Programa de Bienestar Social y su respectivo Comité en la ESE IMSALUD y se reglamenta asignando funciones”.
- QUE,** Mediante Acuerdo No. 009 del 03 de diciembre del 2012 la Junta Directiva de la E.S.E IMSALUD, “Se reglamenta y adopta el Plan Institucional de Capacitación – PIC, dirigido a los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado “IMSALUD”.
- QUE,** Mediante Resolución No. 517 del 31 Diciembre del 2014, el Gerente de la E.S.E. IMSALUD, “Adopta el Plan Institucional de Incentivos de la Empresa Social del Estado “IMSALUD”.
- QUE,** La E.S.E “IMSALUD” cuenta con la Comisión de Personal y el Comité de Bienestar Social, debidamente conformados y en funcionamiento.
- QUE,** De conformidad con el artículo 11° de la Resolución No. 517 del 2014 “Por la cual se adopta el Plan Institucional de Incentivos de la Empresa Social del Estado “IMSALUD”, se debe modificar el nombre del actual Comité de Bienestar Social por “Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos”, reformando su reglamento para incluir la nuevas competencias y responsabilidades previstas en el artículo 12° de la Resolución en mención: “revisar, evaluar, seleccionar y asignar los incentivos a que hace referencia el presente documento”.
- QUE,** El Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la E.S.E IMSALUD, además de sus funciones generales dará cumplimiento a lo estipulado en la Resolución No. 517 de 2014, seleccionando los mejores empleados públicos de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad (Profesional, Técnico y Asistencial), el mejor empleado de carrera administrativa, el mejor empleado de Libre nombramiento y remoción y el mejor equipo de trabajo”.
- QUE,** Por lo anterior,

RESUELVE :

ARTÍCULO 1. Dejar sin efectos legales el Manual de Bienestar Social que fue aprobado por la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado E.S.E “IMSALUD” mediante Acta No. 03 del 19 de Julio de 2.005.

ARTÍCULO 2. Aprobar y adoptar el “**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS**”, de conformidad con la parte motiva, el cual hace parte integral de la presente Resolución y se detalla en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 3. Aprobar y adoptar las modificaciones al Comité de Bienestar Social de la Empresa Social del Estado “IMSALUD”, aprobando el cambio de su denominación a “**COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS**”, de conformidad con la parte normativa.

[Handwritten signature]

Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 3

RESOLUCIÓN No. 272^{DE} 13 JUN 2016

"POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. "IMSALUD" APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD"

ARTÍCULO 4. INTRODUCCIÓN: El Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la E.S.E "IMSALUD" se constituye en una herramienta de apoyo a la gestión administrativa de la Entidad, cuyo propósito es la definición de los programas básicos, las áreas de intervención y las actividades que componen el bienestar social laboral de la misma y servir de guía para la ejecución de cada uno de éstos, con el propósito de cumplir el objetivo propuesto.

El Plan se elabora de conformidad con la normatividad vigente por la cual se regula el Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos para los Servidores Públicos y pretende el desarrollo de los Programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos, el fortalecimiento de su recurso humano y su crecimiento integral fundamentado en que, es el talento humano el principal factor de generación de un servicio eficiente a la comunidad en cumplimiento de la misión de la Entidad.

Es indispensable que los programas, áreas de intervención y actividades contempladas en el Plan Institucional, se desarrollen anualmente con el fin de ajustarlos a las necesidades detectadas en la medición del clima organizacional, evaluación del desempeño y demás mecanismos de ley, así mismo estos deberán estar planificados mediante un cronograma de actividades anual para su debido cumplimiento.

A través del Plan Institucional la E.S.E. "IMSALUD" busca que mediante los Programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos se consoliden principios de efectividad, competencia, equilibrio entre la relación laboral de sus funcionarios y su estabilidad en un ambiente propicio que genere mejoramiento del desarrollo de sus funciones individuales dentro de la Entidad y aumente el sentido de pertenencia.

Los programas de Bienestar Social Laboral deben contribuir en la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, y cultural para sus empleados; propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo del potencial personal a través de elementos como la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral en la entidad. Así mismo contribuir al desarrollo de valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.

Entre las funciones más importantes del área de Bienestar Social laboral de la E.S.E. IMSALUD, se encuentra la de investigar, planear y ejecutar programas que permitan una retroalimentación y reorientación de las actividades; generar de manera creativa, estrategias de ejecución de los programas auspiciando y utilizando intercambios con entidades públicas y privadas del área de Bienestar Social, además de divulgar datos sobre las investigaciones y actividades realizadas, que generen iniciativa y participación de los funcionarios.

Existen también acciones enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor público pueda tener alternativas variadas y diversas, 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.

Los programas de Incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos; además reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia

De conformidad con el Parágrafo del artículo 20° del Decreto 1567 de 1998, tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.



Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 4

RESOLUCIÓN No. 72 -DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

ARTÍCULO 5. OBJETIVOS GENERALES: Establecer los lineamientos para el diseño e implementación de los planes y programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos para los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado “IMSALUD”, a fin de crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; aumentando y manteniendo su sentido de pertenencia, motivación e identificación con su trabajo, logrando un verdadero compromiso del servidor para el cumplimiento de la misión de la E.S.E. “IMSALUD”.

ARTÍCULO 6. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS:

- Identificar el marco normativo legal vigente que regula el Sistema Nacional de Estímulos: Bienestar Social Laboral e Incentivos.
- Establecer el Reglamento Interno del Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos
- Identificar las áreas de Intervención del Bienestar Social Laboral.
- Conocer las políticas para la elaboración de los planes y programas de Estímulos: Bienestar Social e Incentivos.

ARTÍCULO 7. ALCANCE. Los planes Institucionales de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la E.S.E IMSALUD, están orientados a la consolidación del equilibrio entre la integridad de la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal y recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo.

La cobertura del presente Plan Institucional de Bienestar Social Laboral se extiende a todos los servidores públicos de la E.S.E IMSALUD y sus familias, conforme lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

El Plan Institucional de Incentivos (pecuniarios y no pecuniarios) se aplicará individualmente a los servidores públicos inscritos en carrera administrativa, a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo de la E.S.E IMSLAUD, que cumplan los requisitos que para tal efecto se fijen. Los beneficios establecidos NO constituirán Factor salarial ni prestacional alguno.

ARTICULO 8. PROCESO DE GESTION DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL. Para el diseño y la ejecución de los programas de Bienestar social laboral, la E.S.E IMSALUD deberá seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
- Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- Ejecución de programas 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 o la problemática a resolver.
- Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

Parágrafo.- En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social laboral.

RESOLUCIÓN No. 72 - DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

ARTÍCULO 9. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS:

- Los programas de Bienestar Social Laboral que adelante la Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD, contemplados en el Plan Institucional deberán estructurarse y enmarcarse dentro de las dos (2) áreas de Intervención:
 1. **Área Calidad de Vida Laboral:** Mediante acciones que se ocupen de situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Algunas de esas acciones son la medición del clima organizacional, diseño de los puestos de trabajo, incentivos, desarrollo de carrera, estilos de dirección, desvinculación laboral asistida, cultura organizacional, trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral, Gerencia del cambio, solución de problemas, estilos de liderazgo.
 2. **Área de Protección y Servicios Sociales:** Mediante la cual se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, incorporando Programas de Seguridad Social Integral, Salud Ocupacional, Programas de Recreación y Programas de Educación y capacitación.
- Los planes de Incentivos (Pecuniarios y No Pecuniarios) que se aplicaran a los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de la E.S.E “IMSALUD, se regirán por lo estipulado en la Resolución No. 517 del 31 de Diciembre de 2014 “Por la cual se adopta el Plan de Incentivos de la Empresa Social del Estado “IMSALUD”.
- Los programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, siguiendo el proceso de gestión que promueva la participación de los empleados en la identificación de necesidades, planeación, ejecución y evaluación.
- La finalidad de los programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos es propender y elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la empresa Social del estado E.S.E IMSALUD en el desempeño de su labor y mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios a fin de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- La ejecución de los programas de Bienestar Social Laboral deben beneficiar al servidor y su familia, otorgándoles el tiempo para disfrutarlos y propiciando los espacios deportivos, áreas al aire libre y lugares en donde los programas se puedan adelantar a través del apoyo de organismos públicos o privados que puedan aportar en el desarrollo del mismo.
- Para los efectos del Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres de los empleados y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

ARTÍCULO 10°. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL. Los programas de bienestar social laboral que formule la E.S.E IMSALUD deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;





RESOLUCIÓN No. 2 7 2 DE 13 JUN 2016

"POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. "IMSALUD" APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD"

- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo SST.

ARTICULO 11. REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS:

✓ **CONFORMACIÓN COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS:** La Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD establece el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos, el cual estará conformado por:

- El (a) Gerente de la E.S.E. IMSALUD como Presidente.
- El (a) Jefe de la Oficina (Administración Laboral) como Secretario.
- El (a) Jefe de la Oficina (Presupuesto y Contabilidad)
- Un (1) representante de los servidores públicos, con su respectivo suplente.
- Un (1) representante de las organizaciones Sindicales con su respectivo suplente.
- **PARAGRAFO PRIMERO:** El representante principal de los servidores públicos y su respectivo suplente ante el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos, serán elegidos por los servidores públicos de planta de la E.S.E. IMSALUD, para un periodo de dos (2) años; la oficina de administración laboral realizará el respectivo proceso de convocatoria, elección, notificación y socialización de los elegidos.
- **PARAGRAFO SEGUNDO:** El representante principal de las organizaciones sindicales y su respectivo suplente ante el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos serán designados por las organizaciones sindicales, quienes mediante oficio unificado informarán al Jefe de la Oficina de Administración Laboral el nombre de los designados, para un periodo de dos (2) años..
- **PARAGRAFO TERCERO:** Los suplentes podrán ser convocados a las reuniones del Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos para que conozcan los temas a tratar, pero no tendrán derecho al voto.

➤ **OBLIGACIONES DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS:**

El Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la ESE IMSALUD, se reunirá por lo menos una vez al mes ordinariamente para revisar el desarrollo y ejecución de las actividades adelantadas en cada uno de los Programas de Bienestar Social e Incentivos, a fin de establecer los ajustes necesarios para su total cumplimiento y podrá ser convocado extraordinariamente previa solicitud de cualquier integrante.

➤ **FUNCIONES DEL COMITÉ DE BINESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS:**

Las funciones del Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos se darán de acuerdo a las políticas de Bienestar Social Laboral e Incentivos establecidas en el Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 del 21 de abril del 2005.

➤ **Funciones del PRESIDENTE :**

- Ser el representante del Comité de Bienestar social laboral e incentivos,
- Presidir las reuniones del comité,
- Coordinar y supervisar la ejecución de los programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos aprobados,
- Las demás que le sean de su competencia.

[Handwritten signature]

RESOLUCIÓN No. 72 - DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

➤ **Funciones del SECRETARIO:**

- Elaborar y Notificar las convocatorias a reuniones del Comité.
- Elaborar las Actas de la Reunión y socializarlas para su aprobación en reunión del comité.
- Informar al Comité sobre los programas y actividades que se proyecten y ejecuten.
- Entregar copia del Plan Institucional de Incentivos y del Plan Institucional de Bienestar Social Laboral a los integrantes del comité.
- Organizar el archivo del Comité
- Las demás que le sean asignadas por el comité en pleno.

➤ **Funciones del Jefe de Oficina Presupuesto y Contabilidad:**

- Rendir informe al Comité del movimiento de ejecución del rubro presupuestal de Bienestar Social Laboral e Incentivos.

➤ **Funciones Generales de los integrantes del Comité :**

- Asistir a las reuniones del comité
- Revisar que los Programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos presentados por la Oficina de Administración Laboral, estén ajustados a las necesidades de los servidores públicos de la ESE IMSALUD y que se hayan socializado a los integrantes de la Comisión de Personal.
- Elaborar la proyección del presupuesto anual de los Programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos.
- Vigilar el cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos y de los Programas aprobados.
- Llevar control del gasto presupuestal asignado a los programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos.
- Participar activamente en el desarrollo de los programas aprobados.
- Estudiar las propuestas que presenten los servidores públicos para el mejoramiento de los programas diseñados.
- Solicitar a la Oficina de Administración Laboral el reporte de asistencia de los funcionarios a las actividades programadas de Bienestar Social Laboral e Incentivos, con el fin de evaluar el cumplimiento de los programas, aceptación de los mismos y tomar los correctivos necesarios para la mejora continua
- Elaborar y presentar los Informes que le sean solicitados interna y/o externamente
- Las demás que asignen al comité.

➤ **Para la ejecución del Plan de Incentivos de la E.S.E IMSALUD, el comité tendrá las siguientes funciones:**

- Definir los criterios y orientar a la Oficina de Administración para el diseño y la evaluación participativa del plan de Incentivos de la Entidad.
- Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros establecidos por la normatividad vigente.
- Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.
- Dar cumplimiento a lo estipulado en la Resolución No. 517 del 31 de Diciembre de 2014 “Por la cual se adopta el Plan Institucional de incentivos de la ESE IMSALUD”, para lo cual se debe revisar el Consolidado con los resultados de las evaluaciones de desempeño laboral de los funcionarios inscritos en carrera administrativa entregado por el Jefe de Oficina Administración laboral, para evaluar, seleccionar y asignar anualmente los Incentivos no





Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 8

RESOLUCIÓN No. 272 DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

pecuniarios al mejor empleado de carrera administrativa y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman (Asistencial, Técnico y Profesional), así como el consolidado de la Evaluación Anual de los Acuerdos de Gestión de los Subgerentes (Administrativo-Financiero y de Atención en Salud) y el Consolidado de las Evaluaciones de los funcionarios de Libre Nombramiento y remoción para elegir al mejor empleado de libre nombramiento y remoción. Y a los mejores equipos de trabajo para el otorgamiento de los Incentivos Pecuniarios.

- Entregar los incentivos no pecuniarios en ceremonia pública el día Nacional del Servidor Público establecido por ley para el 27 de Junio de cada vigencia, publicarlo en la página WEB y solicitar al Jefe de oficina Administración laboral que se deje constancia por escrito en las respectivas historias laborales de los servidores públicos seleccionados.
- Entregar los incentivos pecuniarios en ceremonia pública a más tardar el 30 de Noviembre de cada vigencia, publicarlo en la página WEB y solicitar al Jefe de oficina Administración laboral que se deje constancia por escrito en las respectivas historias laborales de los servidores públicos que conformaron los mejores equipos de trabajo.

ARTÍCULO 12°. MARCO NORMATIVO:

➤ NORMAS VIGENTES :

- **Decreto 1083 del 26 de Mayo del 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, **Título 10. Sistema de Estímulos. Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- **Documento Oficial** del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, del 10 de mayo de 2.007, “**Por el cual se desarrolla la política de estímulos para los servidores públicos**” (cartilla guía).
- **Decreto 1227 del 21 de abril de 2005**, expedido por el Presidente de la Republica, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998”. Este decreto **establece en los artículos del 65° al 85° el “Sistema Nacional de capacitación y estímulos”** y **en su artículo 112 Deroga** los Decretos 1572 de 1998, 2504 de 1998, y las disposiciones que le sean contrarias.
- **Ley 1064 del 26 de Julio de 2006**, expedido por el Congreso de la República, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”. En su Art. 1°. Reemplaza la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- **Decreto 4661 del 19 de Diciembre de 2005**, expedido por el Presidente de la Republica, “Por el cual se modifica el párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005”, el cual quedó así: **“PARÁGRAFO 1.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.
- **Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004**, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, en su **Art. 36 trata los Objetivos de la capacitación.** Esta Ley fue reglamentada parcialmente por el Decreto 1227 de 2005.
- **Ley 734 del 05 de Febrero de 2002**, expedida por el Congreso de Colombia, “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, **en los numerales 3, 4 y 5 del Artículo 33°. dispone que son Derechos de los Servidores Públicos:** Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.




Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 9

RESOLUCIÓN No. 2 7 2 DE 13 JUN 2018

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

- **Decreto Ley 1567 del 05 de Agosto de 1998**, expedida por el Presidente de la República, “Por el cual crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado”, Esta Ley se aplica a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998. **Deroga** el Decreto-Ley 1221 de 1993, los artículos 11 a 16 del Decreto - Ley 1661 de 1991, el Decreto-Ley 3129 de 1968 y las disposiciones que le sean contrarias.
- **Decreto 2445 de 1.998, en su artículo 12 establece:** “Está prohibida la realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público. **Se exceptúan** de la anterior disposición, los gastos que efectúe el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y los gastos para reuniones protocolarias o internacionales que requieran realizar los Ministerios de Relaciones Exteriores, de Comercio Exterior y de Defensa Nacional y la Policía Nacional, lo mismo que aquellas conmemoraciones de aniversarios de creación o fundación de las empresas industriales y comerciales del Estado del orden nacional cuyo significado, en criterio del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, revista particular importancia para la historia del país.”
- **Ley 489 del 29 de diciembre de 1998**, expedida por el Congreso de Colombia, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de la atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. En su **Artículo 26. ESTIMULOS A LOS SERVIDORES PUBLICOS**, dice que el Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.
- **Decreto 1295 del 22 de Junio de 1994**, “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, En su **Artículo 21°. Obligaciones del Empleador** dice que el empleador será responsable de: Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa y procurar su financiación; Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional. **Artículo 22°. Obligaciones de los trabajadores.** Son deberes de los trabajadores: Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa. **Artículo 56o. Responsables de la prevención de riesgos profesionales.** Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.
- **Constitución política de Colombia de 1.991. Art. 52.** Derecho a la recreación, el deporte y el aprovechamiento del tiempo libre. **Art. 67.** Derecho a la educación. **Art. 70** Derecho a la cultura. **Art. 71** Derecho a la ciencia, tecnología y demás manifestaciones culturales.
- **Decreto 752 del 30 de marzo de 1.984**, expedido por el Presidente de la República, “**Por el cual se reglamentan los programas de capacitación y bienestar social**”. En concordancia con el Decreto 3129 de 1968, estableció en sus **Artículo. 7°** que “los organismos y las entidades de la administración pública establecerán para los servidores públicos y sus familias programas de bienestar social, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender por su mejoramiento social y cultura(...)”. “Los programas de bienestar social se diseñarán para beneficio general y a ellos deberán tener acceso todos los empleados”, **Artículo 8°.** “Para los programas de bienestar social, se entiende por familia el cónyuge, compañero o compañera permanente y los hijos dependientes del trabajador, acreditados ante el organismo al cual preste sus servicios”, **Artículo. 9°** “Las actividades recreativas y

	Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
	Gerencia	VERSION: 1	Página 10

RESOLUCIÓN No. 272 DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

deportivas comprenderán las facilidades que se ofrezcan para participar en actos recreativos dirigidos o certámenes deportivos programados en representación del organismo, que tiendan a mejorar las relaciones interpersonales entre los funcionarios”. **Artículo 10°** “Las actividades culturales deberán promover principalmente las aptitudes artísticas, y alentar los anhelos de conocimiento de los funcionarios mediante programas de literatura, teatro, pintura, escultura, música, canto, folclor, entre otros, y en historia o variados campos científicos de interés formativo”. **Los Artículos 1° al 6° y el 13° fueron derogados por el Decreto 1221 de 1993.**

- **Decreto 614 del 14 de marzo de 1984**, expedido por el Presidente de la República, “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país” y **La Resolución No. 001016 del 31 de Marzo de 1989**, “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”.
- **Resolución No 287 del 30 de enero de 1979**, expedido por el Ministerio de salud, determino las políticas y normas del Bienestar social.

ARTÍCULO 13°. MARCO CONCEPTUAL:

El Departamento Administrativo de la Función pública de acuerdo al marco normativo establecido por el Decreto Ley 1567 de 1998 le correspondió liderar la política de Bienestar social y dentro de esa política teniendo como aspectos nucleares el desarrollo humano de los empleados y la calidad de vida laboral, adapto los planteamientos del investigador Manfred Max-Neef¹ como marco conceptual a la luz del cual se tracen las principales orientaciones en el campo del sistema de estímulos y se diseñen los principales programas de bienestar integral dentro de la Administración Pública Colombiana.

- **LA TEORÍA: Las necesidades humanas.** Tres preguntas de Max-Neef² ayudan a centrar el problema del bienestar integral (dentro del que se ubica el bienestar social laboral), las cuales deberán ser objeto de reflexión y de consecuentes decisiones y acciones en todas las entidades de la administración pública colombiana:

1. ¿Qué se entiende por bienestar social integral?
2. ¿Qué es calidad de vida?
3. ¿Cuáles son esas necesidades humanas básicas?

Max-Neef es sencillo y claro en responder que Bienestar social integral es tener calidad de vida. Esta respuesta es importante, porque se trata de encontrar el verdadero sentido del bienestar para las entidades del sector público colombiano, liberándolas radicalmente de cualquier enfoque paternalista y de dependencia a los que son proclives muchos servidores públicos.

La calidad de vida para el autor mencionado es una función de la satisfacción integral de las necesidades humanas básicas.

¹ Manfred A. Max-Neef, economista chileno que en 1983 obtuvo el *Right Livelihood Award*, Premio Nobel Alternativo de Economía, “por revitalizar las comunidades pequeñas y medianas, impulsando la autoconfianza y reforzando las raíces del pueblo”. Es el creador de los principios de “Economía Descalza” y de la “Teoría del Desarrollo a Escala Humana”. Es fundador y director ejecutivo del Centro de Alternativas de Desarrollo y miembro del Consejo Ejecutivo del Club de Roma. Actualmente es rector de la Universidad Austral de Chile.

² En el libro “Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro”, Manfred Max-Neef y otros sustentan la diferenciación que debe hacerse entre las necesidades humanas y sus satisfactores. Ver cita completa en la bibliografía.



Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 11

RESOLUCIÓN No 72 - DE 13 JUN 2016

"POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. "IMSALUD" APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD"

Las necesidades humanas básicas son aquellas necesidades sin cuya satisfacción se estaría, en alguna forma, atentando contra la dignidad misma de cada servidor público como persona humana que es, y de las que los responsables del bienestar social en las entidades deben ser muy conscientes para derivar las estrategias más adecuadas con miras a su auténtica satisfacción.

La influencia del enfoque conceptual de Max-Neef en las políticas del Sistema de Estímulos para la administración pública colombiana se evidencia en el artículo 23 del Decreto-Ley 1567 de 1998, el cual establece que dentro del área de protección y servicios sociales se deben estructurar programas para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con miras a mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- **LOS SATISFACTORES:** De acuerdo con Max-Neef, no pueden confundirse las necesidades humanas con sus satisfactores. Si bien las primeras son pocas y universales, como se ha afirmado, los segundos son más variados y se explican en función de la cultura particular en la que esté inserta la persona, y, por tanto, su eficacia depende del momento, el lugar y las circunstancias en que actúen. De hecho, el cambio cultural es consecuencia, entre otras cosas, de abandonar satisfactores tradicionales para reemplazarlos por otros nuevos y diferentes.

Un satisfactor puede contribuir simultáneamente a la satisfacción de diversas necesidades, así como una necesidad puede requerir diversos satisfactores para ser satisfecha.

- **LA APLICACIÓN A LAS ENTIDADES PÚBLICAS:** Además de lo expuesto hasta ahora, es importante precisar algunas consideraciones aplicables al sector público:

La política de bienestar para el sector público debe ser libre de todo paternalismo y su objetivo fundamental ha de ser la búsqueda de la autenticidad en la satisfacción genuina de las necesidades humanas fundamentales de los servidores públicos. En este sentido, es también responsabilidad de cada servidor público trabajar y responsabilizarse de su propio bienestar.

La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. Dentro de este cambio cultural es urgente crear conciencia en los servidores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar satisfactores auténticos para evitar conductas autoengañosas que los alienen en lugar de liberarlos.

La matriz de necesidades de Manfred Max-Neef³ es un cuadro de doble entrada, que recoge, por un lado, las nueve necesidades axiológicas (del mundo de los valores) que vertebran el sistema: Subsistencia, Protección, Afecto Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad, Libertad. Por otro, las necesidades según las categorías existenciales de: Ser, Tener, Hacer y Estar.

En razón a que dicha matriz es una herramienta útil para el diagnóstico integral de las necesidades humanas y que el mismo autor expone que "... cada persona o cada grupo puede construir y llenar la suya según sea su cultura, su tiempo, su lugar o sus circunstancias, o bien según sus limitaciones o sus aspiraciones"⁴, se ha considerado pertinente recomendar su estudio y utilización por parte de los jefes de cada área para identificar las fortalezas y debilidades a nivel de la calidad de vida de sus colaboradores y para identificar los satisfactores más adecuados y las estrategias a aplicar para su implementación y evaluación.

³ La matriz puede consultarse en Max-Neef Manfred, Elizalde Antonio y Hopenhayn Martín. Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro. Proyecto Editores. Medellín, Colombia, 1997. Pág. 44.

⁴ Ibidem, pág. 43.

RESOLUCIÓN No. 272 DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

En este sentido, es importante resaltar que dentro de la gestión moderna de los recursos humanos, los procesos de personal, entre ellos los de bienestar, se han comenzado a descentralizar de las oficinas de personal hacia cada una de las dependencias, siempre, claro está, bajo las pautas y orientaciones del nivel directivo. Al respecto, se requiere un trabajo fuerte de concientización en relación con la responsabilidad de cada jefe de liderar cambios cualitativos en la manera de asumir el bienestar.

Es conveniente interpretar los programas de protección social (satisfactores) previstos en el **artículo 70 del Decreto 1227 de 2005** dentro del enfoque conceptual propuesto por Max Neef, como forma de hacer tomar conciencia a los servidores públicos de su responsabilidad en la satisfacción de sus necesidades humanas básicas; esta prescripción, sin duda, obliga también a las entidades a colaborar en la satisfacción de dichas necesidades de cara a la calidad de vida de sus colaboradores y a la creación de un ambiente laboral adecuado para el cumplimiento de los principales propósitos organizacionales. El siguiente esquema ejemplifica esta idea:

Artículo 70 del Decreto 1227 de 2005		
Numeral	Programa de Protección Social	Necesidad que pretende favorecer
70.1	Deportivos, recreativos, vacacionales	Ocio, creación, participación
70.2	Artísticos y culturales	Entendimiento, ocio, creación
70.3	Promoción y prevención de salud	Subsistencia, protección
70.4	Capacitación informal en artes y artesanías	Entendimiento, ocio, creación
70.5	Promoción de programas de vivienda	Protección

Dentro de los satisfactores engañosos que deben evitarse merecen citarse los que Max Neef⁵ denomina violadores o destructores, pseudosatisfactores, e inhibidores.

Violadores o destructores: Son aplicados con el pretexto de satisfacer una determinada necesidad. No sólo aniquilan la posibilidad de su satisfacción en un plazo inmediato o mediato, sino que imposibilitan además la satisfacción adecuada de otras necesidades. Ejemplo:

SUPUESTO SATISFACTOR	NECESIDAD QUE SE PRETENDE SATISFACER	NECESIDADES CUYA SATISFACCIÓN IMPOSIBILITA
Censura	Protección	Entendimiento, libertad, ocio, participación

Pseudosatisfactores: Elementos que estimulan una falsa sensación de satisfacción de una necesidad determinada. Pueden en ocasiones aniquilar, en un plazo mediato, la posibilidad de satisfacer la necesidad a la que originalmente apuntan.

SATISFACTOR	NECESIDAD QUE SE APARENTA SATISFACER
Incentivo indiscriminado	Conocimiento, participación, creación.
Reuniones de trabajo con decisiones previamente tomadas	Participación
Modas	Identidad

Inhibidores: Aquellos que por el modo como satisfacen (generalmente sobresatisfacen) una determinada necesidad, dificultan seriamente la posibilidad de satisfacer otras necesidades. Su atributo es que, salvo excepciones, se han ritualizado, en el sentido de que suelen emanar de hábitos arraigados.

⁵ Op cit., págs: 45 a 47.

RESOLUCIÓN No. 272 DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

SUPUESTO SATISFACTOR	NECESIDAD	NECESIDADES CUYA SATISFACCIÓN INHIBEN
Paternalismo	Protección	Entendimiento, participación, libertad, identidad
Aula autoritaria	Entendimiento	Participación, creación, Identidad, libertad

Dentro de los satisfactores legítimos, por otra parte, pueden citarse:

Singulares: Los que apuntan a la satisfacción de una necesidad, siendo neutros respecto de la satisfacción de otras necesidades. Son característicos de los planes y programas de desarrollo, cooperación y asistencia. Su atributo principal es el de ser institucionalizados.

SATISFACTOR	NECESIDAD QUE SATISFACE
Programa de suministro de alimentos	Subsistencia
Voto	Participación
Espectáculos deportivos	Ocio
Regalos	Afecto

Sinérgicos: Los que por la forma como satisfacen una necesidad determinada, contribuyen a la satisfacción simultánea de otras necesidades.

SATISFACTOR	NECESIDAD	NECESIDADES CUYA SATISFACCIÓN ESTIMULA
Trabajo en equipo	Participación	Entendimiento, Creación, identidad
Capacitación	Entendimiento	Participación, creación, libertad, identidad
Juegos didácticos	Ocio	Entendimiento, creación

En síntesis, el bienestar integral de los servidores públicos se ha de basar, en lo esencial, en acciones de promoción que los estimule a optar libremente por aquellas decisiones que consecuentes con su dignidad de ser humano le han de significar la realización de su proyecto de vida.

ARTÍCULO 14°. MARCO METODOLÓGICO

➤ EL SISTEMA DE CAPACITACION :

- **Definición de capacitación.** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación Formal.** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

RESOLUCIÓN No. 272 DE 13 JUN 2014

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

➤ **EL SISTEMA DE ESTIMULOS :**

El Sistema de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

- ✓ **Programas de Bienestar Social Laboral** que deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; Además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.
- ✓ **Programas de Incentivos** destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

- **Área de Protección y Servicios Sociales.** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

- **Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.


ARTÍCULO 15°. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

El programa de Bienestar Social Laboral comprende dos (2) Áreas de Intervención: **La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.**

Anualmente, la E.S.E “IMSALUD” deberá elaborar **“El Programa de Bienestar Social Laboral”** el cual debe estar conformado por las acciones que se adelantarán en cada uno de los componentes mencionados.

El Programa de Bienestar Social Laboral debe responder básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento (entrevista, encuesta, reuniones estructuradas por dependencias, etc.) que deberá ser diseñado por la Entidad, de acuerdo con sus particularidades y capacidad de respuesta, en términos del presupuesto asignado para atender las necesidades que de éste se deriven. El instrumento de diagnóstico de necesidades debe indagar básicamente sobre necesidades en materia de **Protección y Servicios Sociales** y, adicionalmente, ser útil para identificar **los incentivos no pecuniarios** que esté en condiciones de proporcionar y que sean de buen recibo por los servidores públicos (mediante listado propuesto y consulta directa a ellos sobre otras opciones).



	Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
	Gerencia	VERSION: 1	Página 15

RESOLUCIÓN No. 772 DE 13 JUN 2015

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

Con respecto a los programas que han de ser desarrollados en el componente de **Calidad de Vida Laboral**, si bien no son objeto de diagnóstico de necesidades, la Oficina (Administración Laboral) de la E.S.E “IMSALUD” deberá adelantar acciones que consulten las percepciones y necesidades organizacionales para posteriormente ser intervenidas⁶.

Las siguientes son recomendaciones para un adecuado Diagnóstico de Necesidades:

- En el momento de realizar el Diagnóstico de Necesidades debe aclararse a los servidores públicos de la E.S.E “IMSALUD”, que su propósito es el de identificar tendencias que permitan la satisfacción de las necesidades fundamentales y que tengan la máxima cobertura posible; es decir que haya conciencia de que no se trata de satisfacer necesidades individuales que son responsabilidad de cada quien, sino necesidades más de carácter colectivo.
- Con base en el diagnóstico debe identificarse claramente el presupuesto requerido para satisfacer al máximo las necesidades que se consideren prioritarias, tanto para los servidores públicos como para la entidad.
- Deben definirse para el componente de Protección y Servicios Sociales las actividades que la entidad estaría en capacidad de cubrir, teniendo en cuenta de un lado el presupuesto disponible y de otro, aquellas actividades que pueden ser realizadas sin necesidad de invertir recursos o a través de convenios interinstitucionales o por medio de las cajas de compensación.
- El instrumento diseñado para tal fin, debe estar diferenciado por 3 grupos de interés: Servidores Públicos; Cónyuges e Hijos que a su vez deberán estar clasificados por rangos de edad.
- Con el fin de garantizar la efectiva participación de cada uno de los grupos de interés es importante indagar sobre los horarios de su comodidad y preferencia.
- En el instrumento de Diagnóstico de Necesidades debe incluirse el listado de los incentivos que la entidad esté en capacidad de otorgar y posibilitar un espacio para que los servidores públicos manifiesten los incentivos que a su juicio podrían satisfacer mejor sus intereses particulares.

ARTÍCULO 16°. COMPONENTES DEL PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

El Programa Anual de Bienestar Social Laboral de la E.S.E “IMSALUD” debe ser elaborado por la Oficina de Administración Laboral entre los meses de Octubre y Noviembre con la participación de la Comisión de Personal y el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos Este deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- Resultados del diagnóstico de necesidades
- Metas a lograr
- Acciones y programas a realizar
- Recursos a utilizar (incluyendo las alianzas estratégicas).
- Cobertura
- Cronogramas
- Presupuesto
- Evaluación



⁶ Para tal efecto, existen una serie de instrumentos que pueden ser consultados en www.dafp.gov.co.
Centro Comercial Bolívar, Bloque C, Local C14,
San José de Cúcuta, Norte de Santander-Colombia-, Teléfono (7) 5827007
<http://www.imsalud.gov.co>



Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 16

RESOLUCIÓN No. 272 - DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

ARTÍCULO 17°. AREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES – FUNCIÓN ASISTENCIAL

A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la Gerencia de la Entidad.

➤ **PROGRAMAS**

Los programas que la E.S.E “IMSALUD” debe atender a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- Los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y de Educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

➤ **PARÁMETROS:**

- Los programas de bienestar orientados a la **protección y servicios sociales** no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.
- No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
- **La financiación de la educación formal** hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes **condiciones:**
 - Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
 - Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.
 - Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.
 - Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

(Handwritten mark)



Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 17

RESOLUCIÓN No. 272 -DE 13 JUN 2016

"POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. "IMSALUD" APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD"

ARTÍCULO 18°. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de dos ejes sobre los cuales las Áreas de Recursos Humanos deben trabajar, identificando los componentes de cada uno para determinar qué aspectos deben ser mejorados: si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con las experiencias de los servidores públicos, o ambos.

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es responsabilidad del Jefe de Oficina (Administración Laboral) intervenir en los siguientes campos:

➤ **Medición del Clima Laboral**

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

Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores públicos, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan entender dichos comportamientos a la vez que modificarlos a partir del manejo de variables ambientales⁷.

El clima laboral debe ser medido por lo menos **cada dos años**, con base en los diagnósticos logrados, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención⁸.

Las principales variables de intervención son las que se presentan a continuación, las cuales incluyen una definición que los responsables de la medición del Clima deberán tener en cuenta, ya que allí se encuentran los aspectos esenciales a intervenir. Estas variables están contenidas en el instrumento propuesto por el DAFP en el documento "La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión". La E.S.E "IMSALUD", sin embargo, podrá utilizar un instrumento diferente, siempre y cuando su propósito sea el de cualificar en la práctica su clima laboral.

• **Orientación organizacional**

Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de la E.S.E "IMSALUD", y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

• **Administración del talento humano**

Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

• **Estilo de dirección**

Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

• **Comunicación e integración**

Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y

⁷ DAFP. Bienestar Social Laboral, una nueva propuesta. Bogotá, 2002

⁸ Remitirse al numeral 75.1. artículo 75, del Decreto 1227 de 2005.

[Handwritten signature]



Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 18

RESOLUCIÓN No. 2 7 2 -DE- 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

- **Trabajo en grupo**

Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

- **Capacidad profesional**

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

- **Medio ambiente físico**

Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

Una vez realizada la medición del clima laboral, **el Jefe de Oficina (Administración Laboral) deberá presentar en forma ágil los resultados a la Gerencia de la E.S.E “IMSALUD” y al Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos**, y de manera inmediata empezar a definir estrategias de intervención⁹ frente a las variables que presenten debilidades; estrategias que para su óptima implementación deben contar con el apoyo de la Gerencia.

- **Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y realización de acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida, o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.**

La gestión del cambio tiene que ver con el mejoramiento continuo tanto de los servidores públicos como de las entidades. El cambio debe ser entendido como una situación compleja, ya que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar, las cuales deben comportarse en forma integral e interrelacionada.

La E.S.E “IMSALUD” deberán prestar especial atención al abordaje del tema y tratarlo desde dos aspectos fundamentales:

- **Adaptación al cambio organizacional:**

Se refiere principalmente a los cambios que tienen o deben tener lugar en las entidades como consecuencia de las reformas organizacionales. Los responsables de liderar estos procesos deberán tener en cuenta principalmente tres aspectos: 1. los cambios deben tener un sentido estratégico, es decir, realizarse con el objetivo de que la E.S.E “IMSALUD” esté en condiciones de cumplir mejor la misión a ella encomendada y hacer un manejo eficiente de sus recursos; 2. todos los servidores públicos deben concientizarse de que sus responsabilidades dentro de la E.S.E “IMSALUD” han de estar alineadas con este sentido estratégico y por tanto han de colaborar para facilitar su ubicación en las áreas que se necesiten; 3. con frecuencia el cambio (traslados, asignación nuevas funciones, reubicaciones) no es fácil de asimilar por lo que el área de Administración Laboral deberá implementar las estrategias adecuadas para que dicho cambio se pueda realizar en forma efectiva y saludable.

En relación con la adaptación al cambio organizacional, la E.S.E IMSALUD, en cabeza del Área de Administración Laboral, debe, posterior a su ocurrencia, realizar las mediciones¹⁰ que se requieran para identificar aspectos neurálgicos de intervención¹¹, de manera que dicho proceso se realice en las mejores condiciones de beneficio para los servidores públicos y la Entidad.

⁹ DAFP. Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional. Bogota, 2005. Véase www.dafp.gov.co

¹⁰ DAFP. “La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión”. Bogota, 2004.

RESOLUCIÓN No. 272 DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

• **Desvinculación laboral asistida¹²:**

Entendida como el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor público de la entidad, con beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional. Es decir, se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor público que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a elaborar en forma sana el duelo natural propio de toda separación.

Entre los aspectos que la E.S.E “IMSALUD” debe tener en cuenta para la estructuración de un programa de desvinculación asistida, merecen resaltarse los siguientes:

- ✓ **Aspectos emocionales:** apoyo para la elaboración del duelo propio de toda pérdida o separación y reafirmación del autoconcepto, autoestima y autoconfianza del servidor público, con frecuencia lesionados en estos procesos. Estrategias para enfrentar el cambio en forma constructiva e información honesta sobre los procesos formales de desvinculación, como un modo de evitar los rumores que afectan el buen clima laboral.
- ✓ **Aspectos ocupacionales y de información:** Se busca que los servidores públicos obtengan información útil en varios aspectos. Identificación precisa, por ejemplo, de sus intereses, aptitudes y competencias ocupacionales; conocimiento de las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen y en las que potencialmente podrían desempeñarse las personas desvinculadas, de acuerdo con esos mismos intereses y competencias; información sobre los diferentes servicios de intermediación laboral y búsqueda de alianzas estratégicas con los mismos.
- ✓ **Preparación para el nuevo abordaje laboral:** Se busca preparar al empleado en el manejo de mejores estrategias de búsqueda de empleo, en técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y en su desensibilización frente al temor de abordar entrevistas de vinculación.
- ✓ **Aspectos financieros:** Estrategias de búsqueda de créditos y técnicas de organización cooperativa. Cultura del ahorro.
- ✓ **Aspectos familiares:** Concientización de la familia sobre su nueva situación. Posibilidades de participación de la familia en actividades recreativas y laborales de los desvinculados. El rol y el status del desvinculado dentro de la familia.

Dentro de las acciones de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral es conveniente que la E.S.E IMSALUD haga uso de herramientas técnicas que le permitan identificar las principales necesidades de los desvinculados con el objeto de poderlas atender mejor, entre ellas la aplicación de encuestas socio-laborales, cuya interpretación de resultados permita el diseño y realización de los programas más adecuados para la mayoría de los servidores públicos objeto de desvinculación, cuando se den procesos de reforma organizacional.

➤ **Preparación de Pre pensionados para retiro del servicio**

Corresponde a la E.S.E “IMSALUD” brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar se sugiere presentar a los pre pensionados entre otras los siguientes:



¹¹ DAFP. DAFP. Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional. Bogotá, 2005.

¹² DAFP. Readaptación Laboral: Lineamientos de Política y Guía de Ejecución. Bogotá, 2001.

RESOLUCIÓN No. 72 -DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

- Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- Oportunidad para el reestablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.
- Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

Es este el momento en consecuencia, en que el aporte de la **Oficina de Administración Laboral** a este grupo de servidores públicos debe traducirse en procesos de reestructuración mental, logrando cambios de paradigmas no funcionales a otros que permitan asimilar adecuada y productivamente la nueva situación.

Identificación de la Cultura Organizacional

Se entiende por cultura organizacional el “conjunto de asunciones compartidas, dadas por supuestas, que un grupo humano ha interiorizado, en un proceso de aprendizaje, a lo largo de su historia”¹³.

Los gestores de recursos humanos deben concientizarse de la importancia de la identificación de la cultura organizacional, ya que ésta se constituye en un condicionante permanente no sólo de los resultados institucionales, sino también y muy especialmente, de la calidad de vida laboral. Con este propósito, el DAFP ha elaborado un instrumento que puede ser de utilidad para las entidades en el cumplimiento de su obligación de identificar objetivamente la cultura organizacional con el objeto de iniciar los cambios que al respecto se requieran¹⁴.

La cultura, entendida como un proceso permanente de aprendizajes colectivos, por lo general consta no únicamente de elementos explícitos, visibles y formales, sino también de aspectos informales compartidos que en forma causal determinan reacciones y comportamientos positivos unos y otros negativos. En consecuencia, en la E.S.E “IMSALUD deberá implementarse acciones muy concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas.

La entidad deberá trabajar para eliminar las abundantes incoherencias que se presentan entre las declaraciones y los valores formales de su código de ética y las pautas informales efectivamente interiorizadas que con frecuencia van en contravía de lo explícitamente adoptado.

En este sentido, la entidad deberá aprovechar las posibilidades pedagógicas que en el cambio de cultura ofrecen el uso de diversos elementos organizacionales¹⁵, tales como los valores, los ritos y ceremonias, las historias y los mitos, los héroes y tabúes, así como estar preparadas para enfrentar y gestionar con saldo positivo las crisis que se presentan en los servidores públicos en todo proceso de cambio cultural

➤ **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo**

El trabajo en equipo resulta particularmente necesario cuando la complejidad del entorno exige articular la combinación multifuncional de diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, como mecanismo adecuado para producir respuestas de calidad¹⁶.

¹³ Schein, E en Psicología de la Organización, citado por Francisco Longo. Mérito y Flexibilidad, Barcelona. Paidós. 2004.

¹⁴ DAFP. DAFP. Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional. Bogotá, 2005

¹⁵ DAFP. “La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión”. Bogotá, 2004.

¹⁶ Longo Francisco. Mérito y Flexibilidad. Barcelona, Paidós Empresa, 2004.



Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 21

RESOLUCIÓN No. 272 DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

La calidad exigida a las entidades públicas por la Ley 872 de 2003 y el Decreto reglamentario 4110 de 2004 hace perentorio un conocimiento preciso de las diferentes competencias que constituyen la infraestructura personal de sus servidores públicos, con el objeto de hacerlas converger hacia la elaboración de proyectos compartidos que les signifiquen, en virtud de la sinergia propia de todo trabajo de equipo, valor agregado en sus resultados. Por esta razón, la E.S.E “IMSALUD” deberá integrar a sus planes integrales de formación y capacitación, acciones encaminadas a fortalecer la cultura del trabajo en equipo y a desarrollar aquellas habilidades y destrezas que se requieran para que progresivamente dicha modalidad de trabajo sea mas la norma que la excepción, y en consecuencia contribuya al mejoramiento institucional y, por ende, a la calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 19°. INCENTIVOS

La administración de los incentivos en el sector público constituye una parte importante de la gestión del talento humano, es parte esencial del sistema de estímulos establecido por la normatividad vigente (Decreto 1567 de 1998 y 1227 de 2005), motivo por el cual la E.S.E “IMSALUD” mediante Resolución No. 517 del 31 de diciembre de 2014, “Adopto el Plan Institucional de Incentivos para los servidores públicos de la Entidad”.

ARTÍCULO 20°. DISPOSICIONES GENERALES

➤ OBLIGACIONES de la E.S.E. IMSALUD

- Modificar en el Presupuesto de Gastos el nombre del rubro de Bienestar Social por **BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS**.
- Aprobar y adoptar Anualmente los Programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos, que se elaboren con base a los lineamientos establecidos en el presente Manual y la normatividad vigente.
- La Empresa Social del Estado “E.S.E. IMSALUD” de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, incluirá anualmente en el presupuesto los rubros para Bienestar Social Laboral e Incentivos, con sus respectivas apropiaciones presupuestales para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de Bienestar Social Laboral e incentivos que se hayan adoptado, los cuales no podrán ser trasladados para otros fines.
- Los recursos presupuestales se ejecutaran de conformidad con los programas y proyectos diseñados.
- Los programas de Bienestar Social Laboral que se autoricen con base en las disposiciones legales, incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.
- La E.S.E “IMSALUD” dará cumplimiento a lo estipulado en los Planes y programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos.
- La E.S.E. “IMSALUD” podrá recibir de entidades oficiales o privadas apoyo económico o de implementos para el desarrollo de los programas que la institución lleve a cabo en beneficio de sus funcionarios.
- La E.S.E IMSALUD” concederá permiso en horas hábiles de trabajo para que los servidores públicos asistan a las actividades programadas de Bienestar Social Laboral e Incentivos.
- Con la orientación del Gerente de la E.S.E IMSALUD será responsabilidad de la Oficina de Administración Laboral, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal y el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la Entidad.
- De conformidad con el Artículo 72 del Decreto 1227 de Abril 21 de 2005, NO podrán destinarse recursos dentro de los programas de Bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Handwritten mark

RESOLUCIÓN No 72 - DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

- Para todos los efectos relacionados con la aplicación del presente Plan Institucional se tendrá en cuenta las disposiciones vigentes y en caso de que las mismas contraríen lo aquí dispuesto tendrá prelación para su aplicación lo dispuesto en la ley y sus normas reglamentarias.

➤ OBLIGACIONES de los Servidores Públicos de la E.S.E IMSALUD

- Participar en las actividades de Bienestar Social Laboral o Equipo de trabajo para el cual haya sido seleccionado o se haya inscrito.
- Participar activamente en la elección de sus representantes ante el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos.

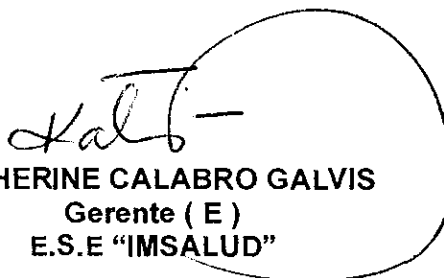
ARTÍCULO 21°. EJECUTOR: El ejecutor del Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la E.S.E. “IMSALUD”, es el Jefe de la Oficina de Administración Laboral, en coordinación con el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos.

ARTÍCULO 22°. PUBLICACION Y SOCIALIZACION. El presente Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos, una vez aprobado deberá ser publicado en la página WEB de la E.S.E. IMSALUD y deberá ser socializado a través de la Oficina de Administración Laboral de la Entidad a todos los servidores públicos.

ARTÍCULO 23°. VIGENCIA. El Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos rige a partir de la fecha de su aprobación por parte de la Gerencia y deroga los actos administrativos anteriores.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

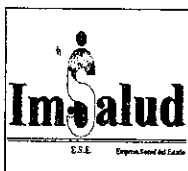
Dado en San José de Cúcuta, a los



KATHERINE CALABRO GALVIS
Gerente (E)
E.S.E “IMSALUD”

Proyectó y Elaboró: Luz Ángela Diaquiz - Técnico Operativo – Facilitadora Comité PIC
Luz Nancy Rodríguez – Auxiliar Administrativo – Comité PIC

Revisó: Comisión de Personal – ESE IMSALUD
Doctora Elizabeth Delgado Rondón – Jefe de Oficina (Administración Laboral)
Doctora Adriana Rojas – Asesora Jurídica Externa – ESE IMSALUD




Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA- GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
Gerencia	VERSION: 1	Página 23

RESOLUCIÓN No. 272 DE 13 JUN 2016

“POR EL CUAL SE DEJA SIN EFECTOS EL MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. “IMSALUD” APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA MEDIANTE ACTA No. 03 DEL 19 DE JULIO DE 2.005 Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”

BIBLIOGRAFÍA

- DAFP. Documento Oficial, “Por el cual se desarrolla la política de estímulos para los servidores públicos”. Bogotá 10 de mayo de 2.007
- DAFP. Readaptación Laboral: Lineamientos de Política y Guía de Ejecución. Bogotá, 2001.
- DAFP. Bienestar Social Laboral, Una Nueva Propuesta. Bogotá, 2002.
- DAFP. “La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su gestión”. Bogotá, 2004.
- DAFP. Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional. Bogotá, 2005.
- DECRETO 1567 de 1.998 “por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- DECRETO 1227 de 2.005 “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- ESE IMSALUD, Acuerdo No. 009, por el cual “Se reglamenta y adopta el Plan Institucional de Capacitación – PIC, dirigido a los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado “IMSALUD”, Junta Directiva, 2012,
- ESE IMSALUD, Resolución No. 517, por la cual se adopta el Plan Institucional de Incentivos, Gerencia, 2014
- LEY 909 DE 2.004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Longo Francisco. Mérito y Flexibilidad. Barcelona, Paidós, 2004.
- Max-Neef Manfred, Elizalde Antonio y Hopenhayn Martín. Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro. Proyecto Editores. Medellín, Colombia, 1997.
- Motta Paulo Roberto. La Ciencia y el Arte de ser Dirigente. Bogotá, Tercer Mundo Editores, 1999.
- William Richard S.
- Rendimiento del Personal. Madrid: Thomson Editores, 2003.

	Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: 220 PA-GD-MA-08	F.A: 19-12- 2014
	Oficina Administración Laboral	VERSION: 2ª.	Página 4 de 5

220 - 382

MEMORANDO

San José de Cúcuta, 10 de junio de 2016

DE: ADRIANA MILENA ROJAS SERRANO
ASESOR JURÍDICO E.S.E. IMSALUD

PARA: DOCTORA, KATHERINE CALABRO GALVIS
GERENTE E.S.E. IMSALUD

ASUNTO: RESOLUCIÓN POR LA CUAL SE DEJA SIN EFECTOS LAS
RESOLUCIONES N°162 DEL 04 DE JULIO DEL 2008 Y
N°234 DEL 10 DE MAYO DE 2001 Y SE ADOPTA EL NUEVO
REGLAMENTO DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL
LABORAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL
ESTADO E.S.E. IMSALUD.

Cordial Saludo;

Muy comedidamente me permito adjuntar Resolución por la cual se deja sin efectos las resoluciones N°162 del 04 de julio del 2008 y N°234 del 10 de mayo de 2001 y se adopta el nuevo reglamento del comité de bienestar social laboral e incentivos de la Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes, en atención a que se ajusta a la normativa vigente, y en tal sentido ser firmado por su despacho.

Atentamente,

Recibido
1/20/2016
7.24 pm


ADRIANA MILENA ROJAS SERRANO
Asesor Jurídico

10:36 AM
10/06/16
Rojas
30/ junio/16
5:00pm