



RESOLUCIÓN

CÓDIGO: F-PGED05-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 1 de 5

No. 831

Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social Institucional 2016 y se dictan otras disposiciones.

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO,
En uso de sus atribuciones legales y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No. 598 del 29 de febrero de 2016, se conforma el Comité de Bienestar Social vigencia 2016.

Que los representantes de los trabajadores ante el Comité de Bienestar y la Oficina de Gestión de Talento Humano, a través de la realización de una encuesta, establecieron las necesidades de Bienestar Social para los funcionarios del IDSN, el cual debe traducirse en un Plan Anual de Bienestar Social.

Que en virtud de lo anterior los representantes de los trabajadores ante el Comité de Bienestar, presentaron una propuesta del Plan de Bienestar Social - 2016, el mismo fue aprobado por el Comité de Bienestar Social en reunión del 11 de marzo del presente año, previo ajuste de presupuesto, con el fin que las actividades presentadas puedan realizarse de acuerdo al presupuesto.

Que los Planes de Bienestar Social de acuerdo a la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005, persiguen “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”. Igualmente buscan la motivación del empleado, a través de la integración de acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

Que el IDSN en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado, pretende mediante la implementación del Plan de Bienestar Social, el fortalecimiento de su Talento Humano y su crecimiento integral, por cuanto es el talento humano el principal factor de generación de un servicio eficiente a la comunidad en cumplimiento de la misión de la entidad.

Que el DAFP en la GUÍA DE BIENESTAR SOCIAL, establece elementos para elaborar planes, programas y proyectos de Bienestar Social Laboral en las entidades del Estado, de acuerdo con lo que establece el Decreto 1567 de 1998, dirigida a los servidores que dentro de sus responsabilidades tienen la de gerenciar el bienestar integral de las personas vinculadas a la administración pública.

Al respecto la guía compila conceptos del DAFP y normas relacionadas con bienestar social así:

Recursos asignados a bienestar, el Decreto 1567 de 1998 toca una parte en su artículo 37: Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica éste decreto ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten.



RESOLUCIÓN

CÓDIGO: F-PGED05-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 2 de 5

Actividades permitidas: Se considera que no están prohibidas actividades como promover planes vacacionales, de recreación, deportivas y de apoyo a la educación, ya que las entidades podrán diseñar programas de bienestar social en el área de educación, recreación, vivienda y salud, tanto para los servidores públicos como para sus familias. Actividades susceptibles de realizar, sin incurrir en violación a los decretos sobre austeridad del gasto público. Las entidades de la Rama Ejecutiva podrán diseñar programas de bienestar social dentro las áreas de "calidad de vida laboral y protección y servicios sociales", contempladas en el Decreto 1567 de 1998, tanto para sus empleados como para sus familias.

La financiación por la entidad de los estudios adelantados por hijos de funcionarios. Es importante destacar que los beneficios económicos que la administración determine para programas de educación o de bienestar social en general, que tiene como destinatarios finales a los funcionarios y sus familias, no tienen la categoría de los auxilios prohibidos expresamente por el artículo 355 de la Constitución Política, además tales auxilios económicos se deberán encontrar previstos dentro de los programas de bienestar social establecidos por esa entidad y ésta tendrá que contar con las disponibilidades presupuestales correspondientes para su realización..

La realización de encuentros deportivos no están comprendidos dentro de las normas sobre restricciones al gasto, por lo cual podrán adelantarse si están contemplados en los programas de bienestar social de esa entidad y se cuenta con el respectivo presupuesto para desarrollarlas..

Que es obligación de las entidades establecer anualmente sus programas de capacitación, bienestar social e incentivos; obligación que no puede desconocerse ya que implicaría la vulneración de derechos de los servidores públicos.

Que en el Plan de Bienestar Social es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto.

Que esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Conforme a lo anterior;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar el Plan de Bienestar Social Institucional 2016, el cual tiene por objeto mejorar la calidad de vida de los funcionarios del IDSN, a través del diseño, organización y ejecución de programas orientados a la atención de sus necesidades personales, profesionales, familiares y sociales, de manera que se propicie una cultura institucional de progreso y de buen servicio y, al mismo tiempo, se influya en la vigencia de un clima organizacional positivo y favorable para el logro de los objetivos y responsabilidades de la entidad.

DISPOSICIONES GENERALES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL:

1º. Prioridad: Los Directivos del IDSN colaboran prioritariamente en la difusión y motivación hacia los funcionarios de sus dependencias, con el fin que los programas propuestos cuenten con una participación mayoritaria por parte de los funcionarios y sus familias.



RESOLUCIÓN

CÓDIGO: F-PGED05-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 3 de 5

2º.- Divulgación. La Oficina de Talento Humano y Sistemas, dispondrán los medios indispensables para la divulgación amplia y oportuna de cada uno de los eventos a realizar.

3º.- Obligatoriedad. Dada la importancia del Bienestar Social para el desarrollo institucional y personal, además de los costos que el IDSN asume en cada evento, la inasistencia sin causa justificada, por parte del funcionario a los programas que voluntariamente se haya inscrito, podrá dar lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes.

4º.- Los programas se desarrollarán enmarcados en el área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral, programándose como mínimo los eventos que continuación se describen: Culturales, Sociales, Deportivos, Recreativos, Turísticos, prevención en Salud.

DESCRIPCIÓN

El Plan de Bienestar que se va a implementar en el IDSN se circunscribe a cinco (5) Áreas, ellas son: Área de Promoción Cultural, Área Recreativo-Turística-Deportiva, Área Educativa, Área Preventiva, y Área de Promoción del Desarrollo Humano. Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la entidad.

BENEFICIARIOS

Los programas de Bienestar Social están dirigidos a funcionarios y su familia. Se entiende por familia el cónyuge, compañero o compañera permanente y los hijos dependientes de los servidores públicos, acreditados ante el IDSN.

ACTIVIDADES

Las actividades a desarrollar se encuentran en el anexo adjunto el cual hace parte integral del presente acto. En él se incluyen las áreas de:

ÁREAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Tiene como finalidad atender las necesidades de protección, identidad y aprendizaje del empleado y su familia que cumplan con los requisitos establecidos para dichos programas.

ÁREA CULTURAL: Las acciones a desarrollar en el Área Cultural pretenden desarrollar aptitudes artísticas así como la formación pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación. El cual va dirigido en su totalidad a los funcionarios, se busca crear un medio de trabajo independiente en los beneficiarios y un ahorro dentro de su hogar en la adquisición de objetos decorativos. Apoyo en actividades artísticas como danzas, coros etc.

ÁREA RECREATIVO-TURÍSTICA-DEPORTIVA: Busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través del desarrollo actividades como:

- a. Realización de campeonatos internos.
- b. Compra de elementos deportivos.
- c. Organización de equipos, contratación de entrenadores por un periodo determinado y de acuerdo a las necesidades.
- d. Inscripción en los campeonatos internos y externos en los cuales las selecciones participen representando a la organización.
- e. Realizar actividades de viajes de recreación grupal por una sola vez en el año, o apoyar las actividades recreativas del trabajador y su familia.



RESOLUCIÓN

CÓDIGO: F-PGED05-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 4 de 5

- f. Realizar una actividad de desarrollo organizacional para el empleado al finalizar el año que busque el mejoramiento del clima laboral a través de la integración de todos los funcionarios; fomentando así el compañerismo, solidaridad, sentido de pertenencia y fraternidad entre los empleados de la organización.

ÁREA PREVENTIVA: Procura proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que les permita crear hábitos de vida saludable.

- a. Se realizarán actividades programadas con la ARP y comité de capacitación
- b. Se realizarán actividades formativas que fomenten los hábitos alimenticios, la actividad física sana (danza o aeróbicos), y mejoren el manejo del stress, con apoyo de los programas de capacitación y salud ocupacional.
- c. Se realizarán actividades destinadas a fomentar el estímulo de procesos de afirmación y desarrollo personal y social, la revisión permanente de un proyecto con sentido de vida, la construcción de metas vitales sobre la base de sus potencialidades, el trabajo en la construcción de relaciones y vínculos, la promoción del desarrollo a través de procesos participativos para la solución de problemas y el fomento de fortalezas individuales y grupales, la construcción en la cotidianidad en aras de la dignificación de su quehacer y la transformación y aprovechamiento máximo de las capacidades y habilidades de cada persona, teniendo en cuenta que uno de los puntos relevantes a desarrollar será el fomento de las actividades que destaquen fechas

ÁREA EDUCATIVA: Intenta incentivar en los funcionarios y a sus familias el espíritu de superación mediante el estímulo a continuar con su proceso de formación.

ÁREA DE DESARROLLO HUMANO: Se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones de particular interés, tales como actividades lúdicas y culturales.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: Tiene como finalidad atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional, además busca atender los problemas y condiciones de vida laboral de los empleados y atención integral al Prepensionado.

1. **Subprograma de Clima Organizacional:** Contempla las actividades relacionadas con el bienestar laboral de los funcionarios, están incluidas todas aquellas que sirvan de apoyo para optimizar el servicio y que permitan desarrollar al máximo el potencial de las capacidades de los funcionarios, teniendo en cuenta que el bienestar de los funcionarios no está enmarcado solamente por el aspecto físico y económico, sino que también es importante el bienestar laboral que repercute directamente en una mayor productividad laboral.
2. **Programa de Atención Integral al Prepensionado:** Dirigido a orientar y asesorar a los empleados próximos a pensionarse, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia. En este programa se desarrollarán Talleres, Seminarios y actividades que les brinden una orientación para saber aprovechar las oportunidades y opciones que pueden tomar cuando tengan que dejar la Institución para disfrutar su pensión.



RESOLUCIÓN

CÓDIGO: F-PGED05-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 5 de 5

CRONOGRAMA

El cronograma se encuentra en el anexo adjunto el cual hace parte del presente documento.

PRESUPUESTO

Para vigencia 2016, se ha establecido un presupuesto de Dos cientos ochenta y cinco Millones seiscientos mil de Pesos (\$ 283.771.779), según rubros presupuestales 2121111.

EJECUTOR: La ejecución del Plan de Bienestar Social se cumplirá en concordancia con el COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL, de acuerdo al cronograma que se adjunta, el cual hace parte integral de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San Juan de Pasto, el 14 de marzo de 2016

OMAR ANDRÉS ÁLVAREZ MEJIA
Director IDSN

Proyectó: MARTHA CECILIA ACOSTA Profesional Universitario		Revisó: CONSUELO SANTISTEBAN RUIZ Jefe Oficina Jurídica	
Firma	Fecha: 14/03/2016	Firma	Fecha: 14/03/2016