

	E.S.E. CLINICA GUANE Y SU RIS		
	RESOLUCIONES DE ACTOS ADMINISTRATIVOS		
	Fecha:	2009	Código TRD: 15.06.01
			Versión : 01 Pág. 1 de 1

RESOLUCION No. 059

POR MEDIO DE LA CUAL SE DA CUMPLIMIENTO AL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL,CAPACITACIÓN E INCENTIVOS DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA E.S.E CLINICA GUANE Y SU RIS ADOPTADA POR RESOLUCION No 056 DE AGOSTO 17 DE 2016,

La Gerente de la E.S.E CLINICA GUANE Y SU RED INTEGRAL DE SALUD, en uso de sus facultades constitucionales, legales conferidas por el Acuerdo número 004 de 2003 artículos 28 numeral 5 expedido por la Junta Directiva y Resolución 071 de 19 de Diciembre de 2014 que adopta el manual de funciones y de conformidad con lo dispuesto en la ley 909 de 2004, decreto reglamentario 1227 de 2005 y demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO

1. Que la ley 909 de 2004 vincula la capacitación de los empleados públicos con el desarrollo de competencias laborales.
2. Que decreto 2539 de 2005 define y establece las competencias laborales generales para los empleados públicos, ratificada este propósito normativo por la corte constitucional, en sentencia C 1163 de 2000. Al expresar respecto de la capacitación su fin para “fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso, y por tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del estado”.
3. Que decreto ley 1567 de 1998 regula el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y los programas de incentivos, define los programas de bienestar social como “procesos permanentes orientados a crea, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”
4. Que igualmente se determina que los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.
5. Que teniendo en cuenta que el Talento Humano, es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar Social, es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera de cómo este

individuo influye como elemento importante dentro de la misma, en aras a esto, es que se realiza participación del indicado seminario con el fin que se satisfaga las necesidades en el área de calidad y clima laboral.

6. Que el Plan de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social, laboral y solución de conflictos contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.
7. Que el seminario que va a ser realizado por la entidad INAP S.A.S en la ciudad de Amazonas, siendo esta una entidad reconocida con 17 años de experiencia y personal altamente capacitado, enfocada a 4 líneas de estratégicas las cuales son: educación no formal, asesorías e interventoría, logística de eventos y diseño de imagen, la cual ha contribuido al bienestar y crecimiento de talento humano y entidad del sector público y privado a nivel nacional, en aras de incentivar y mejorar el ambiente laboral, es preciso efectuar una integración y desarrollo del equipo de la ESE CLINICA GUANE RIS para la maximización del potencial de los empleados públicos de esta entidad, con el propósito de mover a otro nivel superior herramientas practicas acorde a las necesidades de la entidad a través de procesos dinámicos que permitan mejorar el conocimiento interpersonal, descubrir las potencialidades de cada miembro y facilitar la comunicación. Con el objetivo de mejorar y alcanzar un nivel superior en el clima laboral alcanzando excelencia en términos de eficacia y eficiencia, la efectividad en su desempeño contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados.
8. Que el sistema de Estímulos junto con su programa de Bienestar Social y el plan de Incentivos de la ESE CLINICA GUANE Y SU RIS, pretende optimizar el clima organizacional y fortalecer el crecimiento personal, mediante la satisfacción de necesidades personales en cuanto a mejoramiento del clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Institución sino a manera individual por cada uno de los funcionarios.
9. Que el clima laboral (Decreto 1227 de 2005, numeral 75.1 Hace referencia “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual”, entre las variables a medir, están: Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad profesional, Medio ambiente físico.
10. Que el fortalecimiento del trabajo de equipo (Decreto 1227 de 2005, Numeral 75.5) El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común.
11. Que el Incentivo es todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. El



estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, tanto pecuniarios como no pecuniarios, teniendo como fin crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

12. El seminario "DESARROLLO DE COMPETENCIAS COACH PERSONALES Y ORGANIZACIONALES PARA EL LIDERAZGO" se escogió teniendo en cuenta, que se quería modernizar el programa de Bienestar Social y Plan de incentivos de una forma didáctica e incluyente para los funcionarios de la institución. INAP SAS tiene la experiencia y metodología adecuada que garantiza la obtención de los resultados que busca la clínica con este seminario para sus funcionarios, diseñando unos programas especiales porque van dirigidos solo para los funcionarios de la clínica, nadie más asistirá al mismo.
13. Se coordinó que fuera en otra ciudad diferente a la de la sede de la CLINICA GUAN, con el fin de otorgar un estímulo al funcionario, de poder desconectarse de su sitio de trabajo capturando toda su atención.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Autorizar la participación de los funcionarios directivos de la ESE CLINICA GUANE Y SU RIS en el seminario "DESARROLLO DE COMPETENCIAS COACH PERSONALES Y ORGANIZACIONALES PARA EL LIDERAZGO" que realizará la entidad INAP en Leticia- Amazonas los días 14, 15, 16 y 17 de Septiembre de 2016

ARTICULO SEGUNDO: Ordenar al departamento de presupuesto la destinación de los fondos de bienestar social, establecidos en la resolución No 058 de Septiembre 07 de 2016 por medio de la cual se adopta "El plan institucional de bienestar social, capacitación e incentivos dirigidos a los servidores públicos de la E.S.E CLÍNICA GUANE Y SU RIS". Para la participación de los funcionarios de la entidad en el seminario descrito en la cápita anterior.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE,

Dada en Floridablanca, a los Siete (07) días del mes de Septiembre de dos mil Dieciséis (2016).

Vo.Bo. VIVIANA MARCELA BLANCO MORALES
Jefe Oficina Jurídica

LIZ ALIETH MATEUS SANTAMARIA
Gerente