1. OBJETIVO

Mejorar el clima institucional, desarrollando actividades de bienestar social que permitan la adaptación a los cambios de la organización, fortalecimiento de la cultura organizacional, satisfacción, motivación, mejoramiento del nivel de vida y productividad de los empleados del instituto y de sus familias.

MARCO NORMATIVO

La Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones. Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, 1072 de 2015, 1083 de 2015 y sus reglamentarios, los programas de bienestar social propenden entre otros fines, el de contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención, el mejoramiento de la formación integral para el trabajo y el cambio cultural organizacional, hábitos saludables en beneficio de los empleados y su grupo familiar.

- **DECRETO 1567 DE 1998:** Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado; Título 1 Capítulo 2 Inducción y Re inducción, Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado Capítulo 2 Programas de bienestar social e incentivos y Capítulo 3 Programas de bienestar social.

- **DECRETO 1227 DE 2005:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998; Título 5 Capitulo 2 Sistema de estímulos.

- **DECRETO 1072 DE 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en los artículos 2.2.1.2.3.1, 2.2.1.2.3.2 y 2.2.1.2.3.3**.**

- **DECRETO 1083 DE 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública; Título 10 Sistema de Estímulos y Título 19 Capítulo 6 Capacitación, Estímulos y Bienestar

2. DEFINICIONES:

Alineación plan estratégico: Proceso mediante el cual la organización determina y mantiene las relaciones de la propia organización con su entorno, a través del establecimiento de objetivos y el esfuerzo sistemático de generar una relación deseable para el futuro, asignando recursos que nos lleven a ese fin.

Bienestar Social: Son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, en orden a elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta el Instituto.

Calidad de vida laboral: Esta área debe ser atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Calidez y Relaciones Interpersonales: La capacidad del individuo de conocerse así mismo y su efectiva relación con los demás.

Cambio Organizacional: Capacidad de adaptación de las organizaciones y las nuevas transferencias que sufra el medio ambiente. Variación de orden estructural que sufren las organizaciones y que se traducen en un nuevo comportamiento organizacional.

Capacitación y Desarrollo: Conjunto de procesos organizados dirigidos 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.

Cultura: Actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de la Institución.

Clima Organizacional: Nivel de confort o disconfort que experimentan los trabajadores con respecto a sus condiciones intralaborales. Estado de ánimo de la organización.

Comunicación: Medio por el cual dos o más personas pueden intercambiar frases a través de un proceso en el cual se ven relacionadas el emisor y el receptor transmitiendo un mensaje.

Identidad y Sentido de Pertenencia: Aptitud a considerarse y de sentir, hacer parte integral de un grupo. Equipo, familia.

Liderazgo: Habilidad del líder para orientar y estimular todas las áreas del sistema de la entidad; potenciando al máximo cada una de ellas y logrando los objetivos y la satisfacción de las necesidades de la entidad.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo, de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (LEY 1562 de 2012).

Trabajo en Equipo: Conjunto de personas que trabajan hacia un mismo fin, con unas metas y unos objetivos en común.

Gestión del Cambio: Capacidad de adaptación de una organización a las diferentes transformaciones que sufre el medio interno o externo, mediante el aprendizaje.

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo: Parte del sistema de gestión de una organización empleada para desarrollar e implementar su política de seguridad y salud en el trabajo y gestionar sus riesgos ocupacionales.

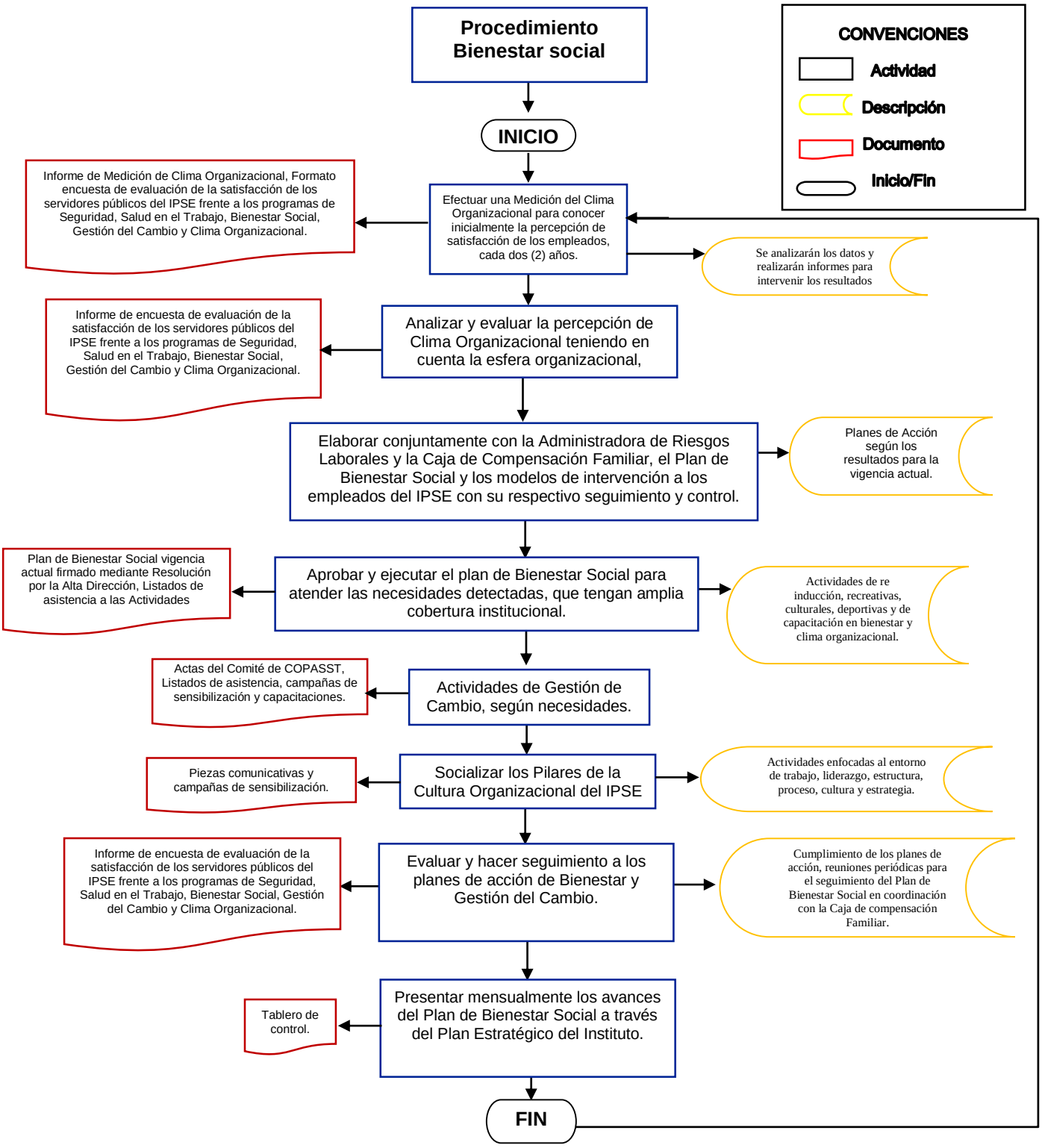
Pilares de la Cultura Organizacional del IPSE:

3. DESARROLLO:

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
1.	Efectuar una Medición del Clima Organizacional para conocer inicialmente la percepción de satisfacción de los empleados, cada dos (2) años.	Líder del proceso de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar Social. Secretaria General	Informe de Medición de Clima Organizacional, Formato encuesta de evaluación de la satisfacción de los servidores públicos del IPSE frente a los programas de Seguridad, Salud en el Trabajo, Bienestar Social, Gestión del Cambio y Clima Organizacional.
2.	Analizar y evaluar la percepción de Clima Organizacional teniendo en cuenta la esfera organizacional, familiar y personal.	Líder del proceso de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar Social. Secretaria General	Informe de encuesta de evaluación de la satisfacción de los servidores públicos del IPSE frente a los programas de Seguridad, Salud en el Trabajo, Bienestar Social, Gestión del Cambio y Clima Organizacional.
3.	Elaborar conjuntamente con la Administradora de Riesgos Laborales y la Caja de Compensación Familiar, el Plan de Bienestar Social y los modelos de intervención a los empleados del IPSE con su respectivo seguimiento y control.	Líder del Proceso de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar Social. Secretaria General	Planes de Acción para la vigencia actual.
4.	Aprobar y ejecutar el plan de Bienestar Social para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan actividades de re inducción, recreativas, culturales, deportivas y de capacitación en bienestar y clima organizacional.	SGSST&BS Dirección General	Plan de Bienestar Social vigencia actual firmado mediante Resolución por la Alta Dirección. Plan de acción para la vigencia actual. Listados de asistencia a las Actividades
5.	Actividades de Gestión de Cambio, según necesidades.	Comité de Gestión de Cambio (COPASST). Grupo de Comunicaciones SGSST&BS	Actas del Comité de COPASST, Listados de asistencia, campañas de sensibilización y capacitaciones.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
6	Socializar los Pilares de la Cultura Organizacional del IPSE	SGSST&BS Comunicaciones	Piezas comunicativas y campañas de sensibilización.
7.	Evaluar y hacer seguimiento a los planes de acción de Bienestar y Gestión del Cambio.	Líder del proceso de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar Social Secretaria General	Cumplimiento de los planes de acción, reuniones periódicas para el seguimiento del Plan de Bienestar Social en coordinación con la Caja de compensación Familiar.
8.	Presentar mensualmente los avances del Plan de Bienestar Social a través del Plan Estratégico del Instituto.	Líder del proceso de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar Social	Tablero de control.

4. FLUJOGRAMA



5. ANEXOS

- Procedimiento de Gestión de Cambio
- Formato de Diagnóstico y evaluación de mejoramiento de Clima Organizacional, Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión del Cambio.
- Formatos y documentos asociados al procedimiento.

6. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO
24/02/2014	Cambio de terminología en el documento, pasa de seguridad y salud ocupacional a Seguridad y salud en el trabajo. Según Ley 1562 de 2012.
2/10/2014	En el encabezado se modificó el código del documento, pasando de SGST a SGSST. Se adicionó la actividad No.7, referente a las formaciones y Jornadas de Re inducción, para todos los servidores públicos del Instituto, anualmente. Se modificó el flujograma. Se adicionó la Ley 909 de 2004.
22/09/2015	Se actualizo el marco normativo incluyendo el Decreto Único 1083 de 2015; se actualizaron las definiciones del procedimiento y los registros de las actividades 1 y 2.
11/10/2016	Se ajustaron las normas vigentes para el desarrollo y ejecución del programa de Bienestar Social. Se ajustó la definición del término liderazgo. Se reemplazó Coordinadora por Líder de Proceso. Ajuste al objetivo del procedimiento.
03/04/2017	Se suprime el formato información núcleo familiar por eliminación. Se ajusta de acuerdo con lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 expedido por el Ministerio de Trabajo.
26/04/2022	Se ajusta de acuerdo a las recomendaciones de Planeación Institucional en cuanto al inicio del Procedimiento. Se actualizan los logos institucionales. Actualización de las siete actividades, responsables y registros a desarrollar según el procedimiento de Bienestar Social.

Actualizó	Revisó y Aprobó
Libia Teresa Lasso Profesional de apoyo al SGSST&B	Nohora Hilda Pedraza Rozo- Profesional Especializado Grado 14 Coordinadora del SGSST&BS