

RESOLUCIÓN No 618
05 noviembre de 2025

“POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA INSTITUCIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA E.S.E. VIDASINÚ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

LA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO VIDASINÚ, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN EJERCICIO DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LEY 100 DE 1993, EL DECRETO 1876 DE 1994, DECRETO 1083 DE 2015, EL DECRETO 1499 DE 2017 Y DEMAS NORMAS CONCORDANTES.

CONSIDERANDO:

Que, la **E.S.E. VIDA SINÚ** es una Empresa Social del Estado, que se asemeja a una entidad descentralizada del orden Municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscrita al Sistema General de Seguridad Social en Salud

Que, la Ley 1438 de 2011 establece el deber de garantizar un ambiente de trabajo que fomente el desarrollo integral del talento humano en salud y la mejora continua de la calidad en la prestación de los servicios.

Que, el Decreto 1499 de 2017 incorpora el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que en su Dimensión de Gestión del Talento Humano promueve la cultura organizacional, el bienestar y el buen clima laboral como factores esenciales para el desempeño institucional.

Que, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 reglamentan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual exige la identificación, evaluación y gestión de los riesgos psicosociales, siendo el clima organizacional un factor determinante en su prevención.

Que, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo sobre el Comité de Convivencia Laboral, obliga a las entidades a implementar el Comité de Convivencia Laboral para prevenir, intervenir y hacer seguimiento a situaciones de acoso laboral, lo cual está directamente ligado al clima de la entidad.

Que, la Gerencia de la **E.S.E. VIDASINÚ** considera el Clima Organizacional como un pilar fundamental para el bienestar de sus colaboradores, la calidad en la atención al usuario, la productividad y el logro de los objetivos misionales.

Que, la Oficina de Talento Humano ha elaborado la Política Institucional de Clima Organizacional, considerándola coherente con las necesidades institucionales y el marco normativo vigente.

Que, por lo anterior, es necesario adoptar formalmente dicha Política para que se convierta en una guía oficial y de obligatorio cumplimiento en toda la **E.S.E. VIDASINÚ**



RESOLUCIÓN No 618
05 noviembre de 2025

“POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA INSTITUCIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA E.S.E. VIDASINÚ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: OBJETIVO GENERAL: Establecer los lineamientos y compromisos institucionales de la E.S.E. VIDASINÚ para fomentar, mantener y mejorar continuamente un Clima Organizacional positivo, seguro, incluyente y motivador, que propicie el bienestar del talento humano, la calidad en la prestación de los servicios de salud con humanización y seguridad, y el logro de los objetivos estratégicos de la Entidad:

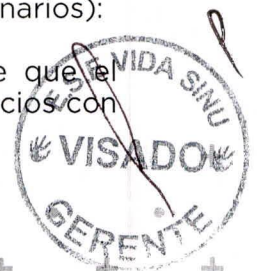
ARTÍCULO SEGUNDO: ALCANCE: Esta política aplica a todos los niveles de la organización, incluyendo la Junta Directiva, la Gerencia, los empleados públicos de la planta de personal en sus distintos niveles de empleo, y los contratistas que presten sus servicios en cualquiera de las sedes y dependencias de la E.S.E. VIDA SINÚ en el municipio de Montería.

ARTÍCULO TERCERO: MARCO CONCEPTUAL:

- 1. Clima Organizacional:** Percepciones compartidas por los colaboradores sobre el entorno laboral y las prácticas, políticas y procedimientos que afectan la manera en que se desarrollan sus tareas y se relacionan.
- 2. Humanización del Servicio:** Orientación de los procesos de atención al reconocimiento de la dignidad del usuario y del colaborador, promoviendo la empatía, el trato digno y la seguridad.
- 3. Seguridad del Paciente y del Talento Humano:** Fomento de una cultura de seguridad que minimice los riesgos, previniendo incidentes y accidentes, tanto en la atención a usuarios como en el ambiente de trabajo.

ARTÍCULO CUARTO: PRINCIPIOS ORIENTADORES: Esta política se fundamenta en los valores institucionales (Misión, Visión, Valores) y políticas de la E.S.E. VIDA SINÚ (Calidad, Seguridad del Paciente, Protección a la vida de los funcionarios):

- 1. Talento Humano Idóneo y Comprometido:** Reconocimiento de que el capital humano es un pilar estratégico para la prestación de servicios con excelencia (Misión y Quiénes Somos).



RESOLUCIÓN No 618
05 noviembre de 2025

“POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA INSTITUCIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA E.S.E. VIDASINÚ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

2. **Calidez y Oportunidad:** Promoción de un ambiente laboral que irradie el trato humano y respetuoso, esencial para la humanización del servicio al usuario (Política de Calidad y Quiénes Somos).
3. **Seguridad y Confianza:** Creación de un entorno de trabajo seguro, tanto física como psicológicamente, alineado con la Política de Seguridad del Paciente y la Protección a la Vida de los funcionarios.
4. **Respeto y Convivencia:** Cero tolerancias al acoso laboral, la discriminación y cualquier forma de violencia.
5. **Diálogo y Participación:** Mantenimiento de canales bidireccionales abiertos para escuchar al personal, sus experiencias y conocimientos, reconociendo su papel en la mejora continua (Referencia a la participación en el fortalecimiento de procesos).
6. **Imparcialidad y Equidad:** Aplicación de políticas de gestión humana justas y transparentes, garantizando los derechos y sin discriminación (Principio de Imparcialidad en Valores).

ARTÍCULO QUINTO: LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS: La E.S.E. VIDA SINÚ se compromete a desarrollar e implementar acciones en los siguientes ejes:

1. Comunicación y Participación Efectiva

- ✓ **Fomentar la Comunicación Asertiva:** Implementar estrategias que promuevan la comunicación horizontal y vertical fluida, respetuosa y transparente en todos los niveles, incluyendo el uso efectivo de los canales de información institucionales.
- ✓ **Mecanismos de Escucha Activa:** Establecer y fortalecer los canales formales e informales para la recepción de sugerencias, inquietudes y oportunidades de mejora por parte de los colaboradores, garantizando una retroalimentación oportuna (ej. encuestas de clima, buzones de sugerencias, mesas de diálogo).

2. Bienestar Integral y Entorno Seguro

- ✓ **Promoción y Mantenimiento de la Salud:** Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la identificación, evaluación, valoración y control de riesgos laborales (físicos, químicos, biológicos, psicosociales) presentes en todas las actividades, tal como lo establece la Política de Protección a la Vida de los funcionarios.



RESOLUCIÓN No 618
05 noviembre de 2025

“POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA INSTITUCIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA E.S.E. VIDASINÚ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

- ✓ **Programas de Bienestar Social e Incentivos:** Diseñar e implementar programas que busquen el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo la salud mental, física y el esparcimiento, conforme a los lineamientos de Talento Humano.
- ✓ **Ambientes Seguros y Favorables:** Gestionar los recursos físicos y tecnológicos necesarios para lograr ambientes seguros que favorezcan la prestación de servicios con excelencia (Línea Estratégica 4 del Plan de Desarrollo).

3. Equidad y Convivencia Laboral

- ✓ **Trato Digno y No Discriminación:** Asegurar que todas las interacciones laborales se basen en el respeto y la dignidad humana, actuando con imparcialidad, equidad e igualdad (Valores Institucionales).
- ✓ **Prevención del Acoso Laboral y el *Burnout*:** Fortalecer el Comité de Convivencia Laboral y establecer procedimientos claros y efectivos para la prevención, intervención y sanción de cualquier forma de acoso o discriminación, incluyendo estrategias para mitigar el riesgo psicosocial y el agotamiento profesional (burnout) en el personal de salud.

ARTÍCULO SEXTO: ROLES Y RESPONSABILIDADES:

- **Gerencia y Alta Dirección:** Asignar los recursos necesarios, monitorear el cumplimiento de la política y liderar con el ejemplo la promoción de un clima positivo.
- **Oficina de Planeación:** Incluir la Política de Clima Organizacional en el Sistema Integrado de Gestión y realizar el seguimiento periódico a sus indicadores y metas.
- **Subdirección Administrativa y de Talento Humano:** Liderar la implementación, medición y evaluación de las estrategias derivadas de la política, incluyendo el diseño de la encuesta de Clima Organizacional.
- **Subdirección Científica y Líderes de Proceso:** Garantizar la aplicación de la política en sus áreas, promoviendo activamente la participación, la seguridad del paciente y del personal.
- **Todos los Colaboradores:** Acoger y practicar los principios y lineamientos de la política, contribuyendo activamente a la construcción de un ambiente laboral positivo.



RESOLUCIÓN No 618
05 noviembre de 2025

“POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA INSTITUCIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA E.S.E. VIDASINÚ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

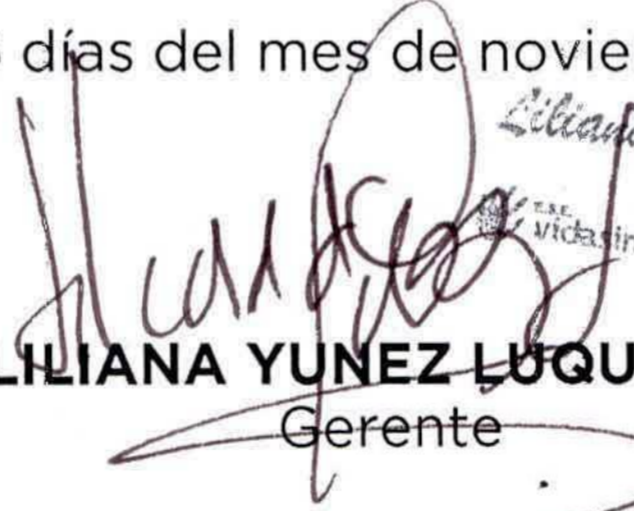
ARTÍCULO SEPTIMO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La Política de Clima Organizacional será medida y evaluada anualmente mediante:

- **Medición Anual del Clima Organizacional:** Aplicación de una encuesta estandarizada que permita identificar fortalezas y oportunidades de mejora, con análisis detallado por áreas y niveles.
- **Indicadores de Gestión Humana:** Seguimiento a indicadores clave como la rotación de personal, el ausentismo laboral, la accidentalidad, las quejas por convivencia laboral y el cumplimiento de metas de capacitación en habilidades blandas.
- **Planes de Mejoramiento:** Diseño e implementación de Planes de Acción específicos derivados de los resultados de la medición de clima y el análisis de indicadores, con responsables y plazos definidos.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: VIGENCIA Y DEROGATORIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Montería, a los 05 días del mes de noviembre de 2025.



Liliana Yunez Luquetta
GERENTE
E.S.E. VIDASINÚ

LILIANA YUNEZ LUQUETTA
Gerente

Aprobó: Luis Mogollón - Asesor Jurídico
Revisó: Carlos fajardo - Asesor jurídico
Proyectó: Nabonazar Navarro. - Asesor de Gerencia



+ + + + +