


SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

PLAN BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

GH-CVC-BIE-PL-01 V7



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

1. INTRODUCCIÓN:

La Subred Integrada de Servicios De Salud Sur E.S.E. es consciente del constante cambio del entorno, lo que conlleva a nuevos retos y desafíos para la gestión administrativa, es por esto que la entidad está comprometida en el fortalecimiento de su activo más importante, el Talento Humano, para ello se implementarán estrategias que permitan garantizar que los colaboradores estén motivados y sean competentes, no solo para el cumplimiento de la gestión administrativa sino para aportar en un clima laboral positivo basado en el respeto y crecimiento individual, colectivo y familiar.

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se construye de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial en lo consagrado en el Decreto 1567 de 1998, el cual estableció la obligación de las entidades estatales de formular los programas de Bienestar e Incentivos; Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, el cual dispone lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento; Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”, plan de bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2022 de la Función Pública instrumentos que permiten desarrollar estrategias de bienestar generando un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas.

Igualmente, para la construcción de este Plan, se contemplaron los resultados producto de la medición de Clima laboral y ambiente organizacional en el trabajo realizado por el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital 2022, así como los resultados de la encuesta de necesidades y expectativas establecida anualmente al interior de la entidad, principalmente. Esto con el objetivo de diseñar un plan participativo e incluyente, que integre un conjunto de factores que participen en la calidad de vida de las personas, que colaboran en esta entidad con el fin de dar lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.


La fundamentación teórica del documento del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2022 de la Función Pública nos permitió tomar la decisión de aplicar la estrategia PESVA (Proyecto de vida, Enlaces de integridad, Salud mental, Vitalidad, Ambiente seguro) con el fin de generar un ambiente integral de desarrollo personal con la búsqueda del desarrollo de la motivación laboral y felicidad en el trabajo.

Para la implementación y desarrollo del Presente Plan de Bienestar e Incentivos se trabaja de manera articulada con las demás líneas de trabajo que componen la Dirección de Gestión del Talento Humano, la Oficina Asesora de Comunicaciones y el programa de Humanización, el eje de Responsabilidad social, así como aliados estratégicos, con quienes se aúnan esfuerzos para el mejoramiento de las condiciones individuales e institucionales que favorezcan el clima, la cultura y la fidelización de los colaboradores en la Subred Sur.

En esta versión actualizada del Plan de Bienestar e Incentivos se busca crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal según lo establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos y según el Decreto Ley 1567 de 998 y el Decreto 1083 de 2015 donde se establece organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores.

Finalmente, con base en el documento Programa Ambientes Laborales diversos y seguros se buscará definir un grupo dinamizador que busque un buen ambiente laboral que ayude al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores adoptando los componentes: caracterización poblacional diferencial del talento, gestión cultura organizacional para la inclusión y la diversidad, prevención y sanción de situaciones de conductas de discriminación, acoso laboral y sexual, con los ejes habilitadores transversales de lenguaje organizacional incluyente y la formación y sensibilización en inclusión, diversidad, representatividad.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

2. OBJETIVO:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y al desempeño laboral de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. mediante actividades de esparcimiento e integración que propendan por el desarrollo integral y una cultura organizacional basada en el respeto y el amor con el fin de generar ambientes de confianza, empatía, tranquilidad y enfoque en propósitos personales, familiares y que se conecten con los propósitos de la entidad.

2.1. OBJETIVOS DE GESTIÓN

1. Establecer y ejecutar estrategias, actividades que promuevan el bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares del talento humano que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
2. Desarrollar mecanismos que incidan en la apropiación de los valores institucionales en función transformación cultural que suscite el ejercicio y promoción del respeto, trabajo en equipo, responsabilidad social y que fomenten el sentido de pertenencia con la entidad.
3. Fomentar acciones de bienestar presenciales y virtuales que integren la salud desde una dimensión holística en la que los componentes físicos, mentales y emocionales dinamicen en la habitabilidad de los colaboradores en la institución y sus entornos de relación e interacción social. Realizar reconocimientos a los colaboradores por su desempeño, compromiso, trabajo en equipo, tiempo de servicio de acuerdo a los componentes normativos establecidos para tal fin.
4. Fortalecer la relación intersectorial con las entidades que prestan servicios de beneficio a los colaboradores de la entidad, como la Cajas de Compensación Familiar, Cooperativas, Empresas Promotoras de Salud y Fondos de Pensiones y Cesantías entre otros aliados estratégicos (subsídios, créditos, vivienda educación, entre otros.).
5. Aplicar la estrategia PESVA (Proyecto de vida, Enlaces de integridad, Salud mental, Vitalidad, Ambiente seguro) en la definición del plan de trabajo de bienestar e incentivos con el fin de generar un ambiente integral de desarrollo personal con la búsqueda del desarrollo de la motivación laboral y felicidad en el trabajo.
6. Definir un grupo dinamizador que busque un buen ambiente laboral que ayude al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores adoptando los componentes: caracterización poblacional diferencial del talento, gestión cultura organizacional para la inclusión y la diversidad, prevención y sanción de situaciones de conductas de discriminación, acoso laboral y sexual, con los ejes habilitadores transversales de lenguaje organizacional incluyente y la formación y sensibilización en inclusión, diversidad, representatividad.


3. ALCANCE:

Los beneficiarios del Plan de Bienestar e incentivos cubren a todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. e involucra al personal en formación, empresas tercerizadas y al núcleo familiar del colaborador.

DESDE: Diseño de las herramientas para identificación de necesidades y expectativas motivacionales del cliente interno como insumo para la elaboración del Diagnóstico y análisis de necesidades y expectativas del Plan de Bienestar e Incentivos.

HASTA: Ejecución y seguimiento del cronograma de actividades del Programa de Bienestar e Incentivos 2023.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

4. DEFINICIONES:

BIENESTAR: Calidad y estado del ser humano, de obtener satisfacción a través del disfrute de los recursos disponibles, que está compuesto por factores físicos, interpersonales, intrapersonal y materiales que aportan al mejoramiento de la calidad de la vida de la persona.

Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grupos:

AXIOLÓGICAS: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar. (secretaría general de la Función Pública, 2022)

BIENESTAR LABORAL: Proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece en la institución.

CLIENTE INTERNO: Miembro de la organización que presta sus servicios a la misma en cualquier modalidad de vinculación.

CLIMA LABORAL: Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de la entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales, como, por ejemplo, estilos de liderazgo, relaciones laborales, comunicación, desarrollo del talento humano, condiciones físicas, estrategias organizacionales, entre otros.

DESVINCULACIÓN ASISTIDA: Es el acompañamiento institucional a los servidores públicos que por diferentes razones se retiran de la entidad. Se incluye el personal pre-pensionado, personal que se retira de la entidad como resultado de procesos de modernización administrativa y de reforma de la planta de personal. Se incluyen actividades para pre pensionados y las que se requieran en caso de ser necesario por razones diferentes. No se incluye el personal que sale de la institución por sanciones disciplinarias.

ENCUESTA: Mecanismo que se ha mantenido a través del tiempo, de carácter anónimo, que favorece la participación y libre expresión de los colaboradores sobre aspectos generales de la institución.

EXPECTATIVA: Se refiere a una situación personal que refiere un sentimiento de esperanza o situación personal en la que los individuos esperan a futuro obtener un objetivo deseado.


INCENTIVOS: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

NECESIDADES: Inherente al Ser Humano, se refiere a la sensación de carencia o escases unida al deseo de satisfacerla.

PLAN: Es un programa o procedimiento para conseguir un determinado objetivo donde se describen las tareas que se deben ejecutar para alcanzar un objetivo, mediante el establecimiento de metas fijadas en un tiempo específico.

MOTIVACIÓN: desde los componentes epistemológicos del humanismo, la integralidad de la motivación comprende el conjunto de elementos extrínsecos e intrínsecos que generan el sentido

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

del accionar de los individuos y le generan sentido a las relaciones simbólicas frente a un sentido y proyecto de vida.

RECONOCIMIENTO: Actos que posibilitan la exaltación pública de la labor del colaborador por la obtención de resultados y/o logros significativos para la Entidad.

SATISFACCIÓN: Percepción de las personas referente al grado en que una acción cumple su expectativa.

TELETRABAJO: Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la entidad, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de Ley 1221 de 2008.

5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

Tabla 1. Normatividad Aplicable


NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Constitución Política de Colombia	1991	Título II y Capítulo 2º , artículos 48, 52, 53, 57 y 70, relacionados con los aspectos de bienestar e incentivos	Asamblea Nacional Constituyente
Ley 489	1998	"... 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..."	Secretaría del Senado
Decreto Ley 1567	1998	11: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto Ley 1572	1998	De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios	Departamento Administrativo de la Función Pública
Ley 734	2002	Numerales 4 y 5 del artículo 33 de en el sentido que informan que es un derecho 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 vacaciones; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.	El Congreso de la República Colombia
Ley 909	2004	Parágrafo del artículo 36, que establece: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de	El Congreso de la República Colombia

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.




		<p>los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley". Artículo 70 del, que establece:</p> <p>... Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:</p> <p>70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.</p> <p>70.2 Artísticos y culturales.</p> <p>70.3. Promoción y prevención de la salud</p> <p>70.4. 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.</p> <p>70.5 Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías.</p>	
Ley 1811	2016	<p>"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito", Artículo 5°.</p> <p>"Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta"</p>	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 1857	2017	<p>"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".</p>	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 1811	2017	<p>"Por la cual se adopta el incentivo del uso de la bicicleta para los funcionarios públicos de la secretaria general de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C."</p>	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 1960	2019	<p>"La cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad,</p>	El Congreso de la Republica Colombia

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

		atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”	
Decreto 1227	2005	<p>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.</p> <p>Parágrafo 1°. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.</p> <p>Parágrafo 2° Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los niños menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él...</p>	El Congreso de la Republica Colombia
Decreto 1083	2015	<p>Título 10, Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades.</p>	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 166 de 2010 Acuerdo 584 de 2015	2015	Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital	Secretaría Distrital de la Mujer
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.	El Congreso de la Republica Colombia
Resolución 517	2013	2.9., modificada por la Resolución 154 de 2015, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
Circular Externa No.11	2017	Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada .	Función Pública
Circular Externa No 002 de 2023	2023	Lineamientos planeación estratégica del Talento Humano.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

Nota. Esta tabla organiza la normatividad necesaria que es fundamento teórico para el contenido y diseño del presenta Plan de Bienestar, estímulos e incentivos de la vigencia 2023.

6. RESPONSABLES:

Será responsabilidad de la Subgerencia Corporativa – la Dirección de Talento Humano realizar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, el cual contará con la participación del Comité de Gestión y Desempeño Institucional –CGDI y la Comisión de Personal. Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas, para dar cumplimiento al plan de trabajo se requiere el apoyo de los líderes organizacionales:

- Gerente Empresa Social del Estado.
- Subgerentes, Jefes de Oficina Asesora, Jefes de Oficina, Directores Técnico y Directores Operativos
- Director de Gestión del Talento Humano
- Profesional de la Línea de Trabajo de Bienestar e Incentivos.

7. CONTENIDO DEL PLAN:

7.1. MARCO INSTITUCIONAL

La Subred de Servicios de Salud Sur es una Empresa Social del Estado del sector salud del Distrito capital de Bogotá, por ende, sus lineamientos parten desde el Plan de Desarrollo Distrital 2020 - 2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” desde donde parte su Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 aprobado mediante el Acuerdo de Junta Directiva No 074 de 2020 del 2 de diciembre del 2020 es por esto que este Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2022 esta alienado al objetivo estratégico N° 4 “Fortalecer la cultura organizacional y el crecimiento del talento humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red” perteneciente a la plataforma estratégica.


7.1.1. Misión

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., presta Servicios de Salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de gestión integral del riesgo y seguridad, fortaleciendo la formación académica orientada a la investigación científica e innovación, con un talento humano comprometido, humanizado y competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz

7.1.2. Visión

En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la prestación de servicios de salud con estándares superiores de calidad, consolidada, sostenible, referente en investigación, docencia e innovación, con enfoque diferencial, territorial y comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios.

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

7.1.3. Valores

Tomando como referencia lo establecido en el Decreto Distrital 118 de 2018, Política de Integridad de la Dimensión de Talento Humano, que adopto cada una de las Entidades Públicas del Distrito Capital.

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Justicia – Diligencia
- Trabajo en Equipo

7.1.4. Principios

Tomando como referencia lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo Distrital 761 de 2015, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá 2020-2024: “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental Para la Bogotá del Siglo XXI”.

- Vocación de Servicio y Liderazgo Público.
- Ética.
- Transparencia y Rendición de Cuentas.
- Inteligencia y Acción Colectiva.
- Corresponsabilidad.
- Interdependencia e Integración.

7.2. PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema de estímulos atienden a los siguientes principios:

Humanización del Trabajo: Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.


Equidad y Justicia: Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

Sinergia: Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;

Objetividad y Transparencia: Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

Coherencia: Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

Articulación: La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

7.3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La noción del bienestar parte de la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de “proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador” (Briceño, 2012, p. 30). Con base en lo anterior, se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.

7.3.1. Teorías Sobre el Bienestar

Diferente a lo entendido por bienestar laboral en el siglo XIX, y una vez normalizada la protección social como condición mínima para el trabajador, las diferentes tendencias y cambios en el mundo permitieron que en la actualidad el bienestar laboral pueda ser abordado desde muchas perspectivas. Al respecto la literatura de Casales (2004), que cita a autores como Américo (1995), Campbell (1981), Rice (1982) y Michalos (1985), entre otros, menciona cuatro tipos de teorías:


- **El enfoque ecologista:** que estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan, hace referencia a las características ambientales y su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan.
- **El enfoque económico del bienestar:** este se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contempladas.
- **El enfoque sociológico:** hace referencia al conjunto de condiciones objetivas como el grado de implementación de servicios y prestaciones que dispone la comunidad y a variables demográficas como el lugar de residencia, el ocio, la familia y el trabajo.
- **El enfoque psicosocial:** este comprende la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo, y de los recursos frente a las dificultades y conflictos. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toman como criterios la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos.

7.3.2. Ejes Del Programa Nacional de Bienestar Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2022

Los ejes del programa presentado por la Función Pública en el 2020, representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que definieron los siguientes ejes:

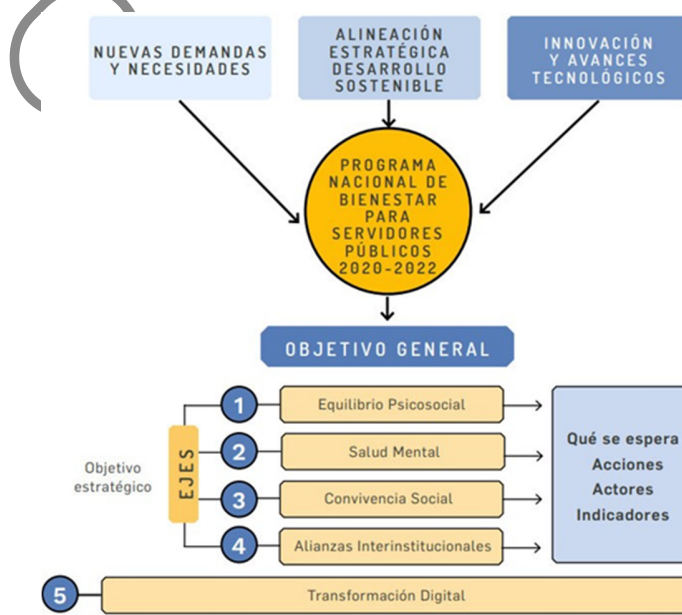
- **Equilibrio psicosocial:** enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
- **Salud mental:** comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

- **Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
- **Alianzas interinstitucionales:** promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.
- **Transformación digital:** Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

Figura 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar




Nota. Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020

7.3.3. Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital

El Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, se estructura a partir de cuatro ejes:

- **Conocimiento de las fortalezas propias.** Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.
- **Estados mentales positivos.** Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7


- Propósito de vida. Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz. Desde la Subred Sur se implementarán espacios que ayuden a la búsqueda del sentido de vida, desarrollo de habilidades y desarrollo de la excepcionalidad, esto permitirá a los colaboradores buscar, encontrar o fortalecer su ¿Para qué vive? y cómo puede tener razones para vivir a través del trabajo. Buscaremos aplicar lo expresado por Viktor Frankl cuando expresa:
 - ✓ El ser humano por la fuerza de su voluntad de sentido no sólo busca un sentido, sino que también lo encuentra por tres caminos. (Viktor Frankl, 1994, p.33). Viktor Frankl (1994) expresa que se puede llegar a conocer a través de la observación de manera fenomenológica de un ser humano sencillo, “de la calle”. El primer camino es cuando el ser humano encuentra su sentido en hacer y producir algo, significa que se encuentra en trabajar. El segundo camino es cuando encuentra un sentido en vivenciar algo y el tercer camino es cuando el ser humano ama a alguien. (p.33)
 - ✓ Se busca aplicar en cada una de las actividades fundamentos que ayuden a encontrar razones para vivir como lo expresa Viktor Frankl:
 - ✓ Una razón significa tener una causa para vivir o ejecutar algún plan, una misión por la cual valga la pena vivir. Respecto a este asunto Viktor Frankl (1994) dice: Se debe superar el prejuicio de que el ser humano busca fundamentalmente la felicidad; lo que quiere, en realidad, es encontrar una Razón [énfasis agregado] para ello. Y cuando se encuentra esa razón, el sentimiento de felicidad se presenta por sí solo. (p.24)
- Relaciones interpersonales. Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

Figura 2. Modelo de Bienestar Para la Felicidad Laboral



Nota. El diagrama representa el modelo de bienestar y relaciona cuatro aspectos que se tomarán como fundamento para el diseño del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos para la vigencia 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, por DASC, 2016

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

7.3.4. Incentivos, Estímulos Y Equipos De Trabajo

INCENTIVOS NO PECUNARIOS: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Bonos de consumo o de turismo
- Publicación de trabajo o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria
- Mención de honor
- Distinción publica en la cartelera de la Subred Sur por el término de un mes
- Participación en proyectos especiales. (Secretaria General de la Función Pública, 2022, pág. 34)

INCENTIVOS PECUNIARIOS: Reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo de la Entidad. Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo de la Subred Sur.

Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los servidores de la Subred Sur que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente.

7.4. METODOLOGÍA

En concordancia con la metodología propuesta por la Función Pública para el Programa Nacional de Bienestar del 2020 y el Ciclo PHVA teniendo presente que es un ciclo dinámico y permite trabajar bajo un enfoque de la mejora continua. El presente Plan se pretende trabajar bajo las siguientes etapas:

Evaluación y diagnóstico: Esta etapa tiene el objetivo de identificar necesidades y percepciones de los colaboradores teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Necesidades y Expectativas 2022 y los resultados de la medición de Clima Organizacional con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2023

Diseño y formulación: Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2023, contemplando las áreas de intervención y sus componentes.


Seguimiento y Evaluación: Realizar seguimiento al cumplimiento e identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2023 mediante indicadores. Evaluar los resultados a la gestión y tomar decisiones para la posterior vigencia.

7.4.1. Diagnóstico de las Necesidades de Bienestar e Incentivos.

7.4.1.1. Diagnóstico de necesidades y expectativas a través de encuesta individual virtual

Para el diagnóstico de las actividades del Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos se invitó a participar a los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., en el

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

diligenciamiento de la encuesta de necesidades y expectativas, la cual se estructuró con fundamento en los ejes de Bienestar Social, estímulos e Incentivos y sus correspondientes componentes; buscando con ello identificar sus necesidades y que las mismas puedan tener la mayor cobertura posible. Una vez obtenidos los resultados, se procedió a tabular y priorizar los datos para proceder al diseño y formulación del Plan.

Para la vigencia 2022, el formato fue publicado en el sistema de información institucional ALMERA al que se puede ingresar a través de un link desde cualquier computador con acceso a internet haciendo uso de esta manera de las herramientas tecnológicas.

La muestra trabajada fue con un universo de 5.591 de colaboradores para el mes de diciembre del 2022, se debía contar con una muestra de 897 teniendo presente una heterogeneidad del 50%, un margen de error del 3% y un nivel de confianza del 95%.

El total de colaboradores que participaron fue de 1.392 lo que correspondientes al 25% de personas vinculados a la Subred Sur.

La encuesta permitió identificar información y conocer los intereses de los colaboradores de manera individual para mejorar su bienestar y desempeño laboral, así como características de la población participantes. Las siguientes graficas permitirán observar las respuestas y comportamiento de datos.

7.4.1.2. Características de la población

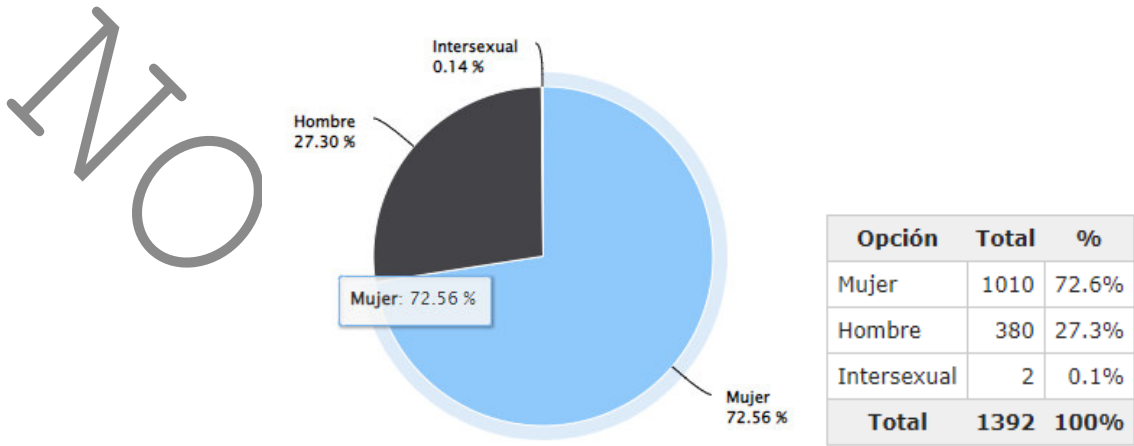
La población que respondió la encuesta puede ser estudiada y comprender sus formas de comportamiento e identidad social por medio de conocer su sexo, género, rangos de edad, tipos de discapacidad o condiciones especiales en salud, escolaridad, nivel de posgrado, tipo de vinculación en la organización, área de trabajo, grupo étnico al que pertenece, grupo de campesinos. Las características de la población se presentarán por medio de gráficos estadísticos con el fin de observar por grupos de valor de donde provienen y como se identifican por medio de trece preguntas y trece respuestas como lo muestra la figura 1 ecuación de comprensión de las características de la población. Esto permite crear ambientes de alegría, tranquilidad, paz y felicidad en las labores de trabajo, a nivel personal y familiar.

Figura 3. Ecuación de comprensión de las características de la población.



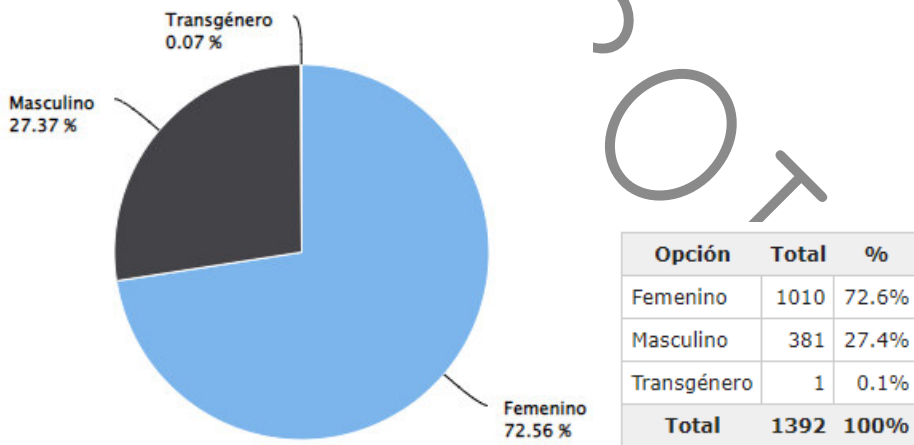
Nota. El gráfico representa una ecuación donde relaciona la cantidad de preguntas diseñadas que al ser juntadas con las respuestas y la interpretación del gráfico estadístico se puede obtener una comprensión de las características por grupo de valor de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Gráfico 1. Distribución por Sexo



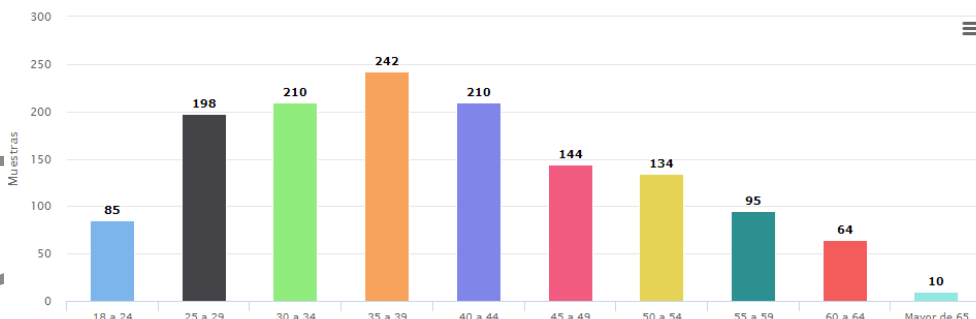
Nota. El gráfico representa la distribución por sexo de una muestra de 1392 colaboradores con tres opciones de respuesta (Mujer, Hombre, Intersexual), donde el mayor porcentaje fue el de Mujer con 1,010 colaboradores que representa un 72.6% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico Sexo, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

Gráfico 2. Distribución por Género



Nota. El gráfico representa la distribución por género de una muestra de 1392 colaboradores con tres opciones de respuesta (Femenino, Masculino, Transgénero) donde el mayor porcentaje fue el Femenino con 1,010 colaboradores que representa un 72.6% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico Género, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

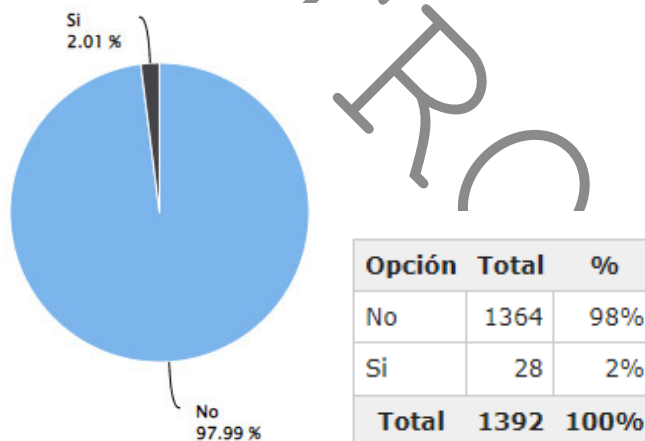
Gráfico 3. Distribución por rangos de edad.



Opción	18 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64	Mayor de 65	Total
Total	85	198	210	242	210	144	134	95	64	10	1392
%	6.10%	14.20%	15.10%	17.40%	15.10%	10.30%	9.60%	6.80%	4.60%	0.70%	100%

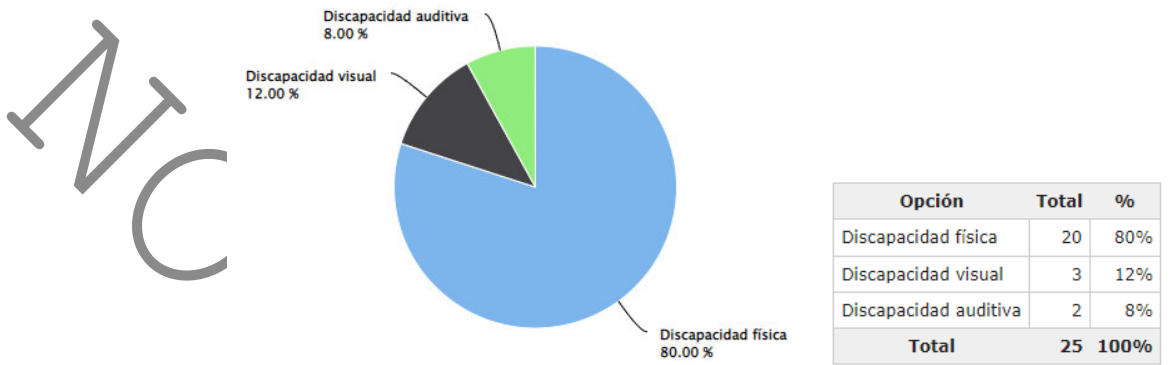
Nota. El gráfico representa la distribución por edad de una muestra de 1392 colaboradores con rangos de edad de 18 años a mayores 65 años donde el mayor número fue el rango de 35 a 39 años con 242 colaboradores que representa un 17.40% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico ¿En cuál de los siguientes rangos de edad se encuentra?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

Gráfico 4. Distribución diversidad funcional o discapacidad.



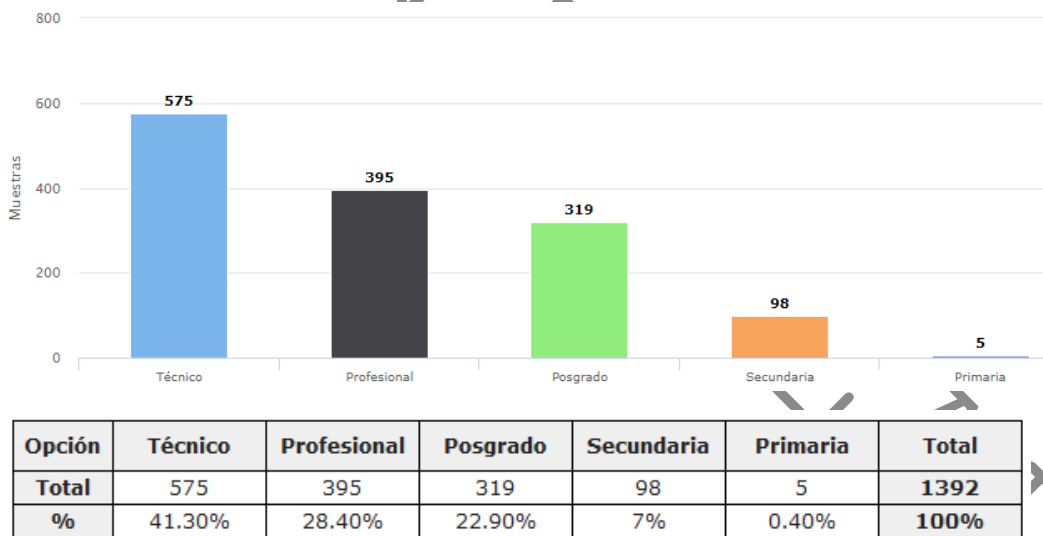
Nota. El gráfico da respuesta a la pregunta ¿Presenta algún tipo de discapacidad? De una muestra de 1392 colaboradores 1364 colaboradores respondieron que no presentan discapacidad o alguna condición especial de salud y 28 colaboradores presentan alguna diversidad funcional o discapacidad, esto abre camino para evaluar que necesitan para que su trabajo y bienestar personal llego a un alto nivel. Adoptado de Gráfico ¿En cuál de los siguientes rangos de edad se encuentra?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

Gráfico 5. Distribución por tipo de diversidad funcional o discapacidad.



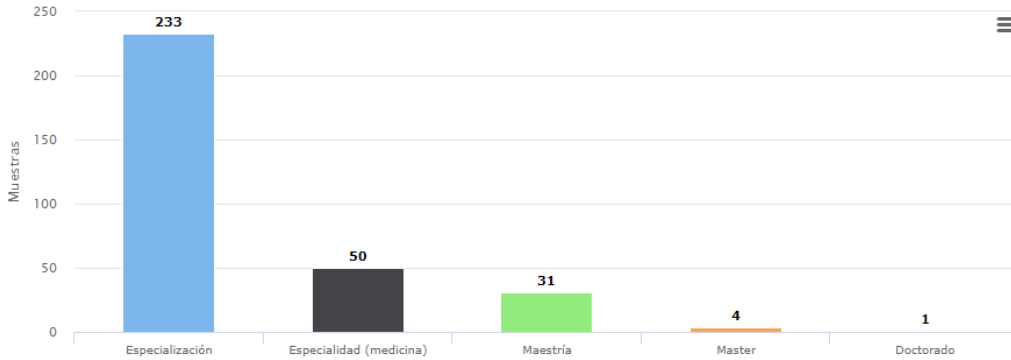
Nota. El gráfico representa la distribución de tres opciones de respuesta (Discapacidad física, discapacidad visual, discapacidad auditiva), de una muestra de 1392 colaboradores 20 colaboradores respondieron que tienen una discapacidad física, 3 colaboradores con discapacidad visual y 2 colaboradores con discapacidad auditiva. Adoptado de Gráfico Tipos de diversidad funcional o discapacidad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

Gráfico 6. Niveles de Escolaridad



Nota. El gráfico representa el nivel de escolaridad de una muestra de 1392 colaboradores. El mayor número de colaboradores con certificación a nivel técnico es de 575 colaboradores. Adoptado de Gráfico Escolaridad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

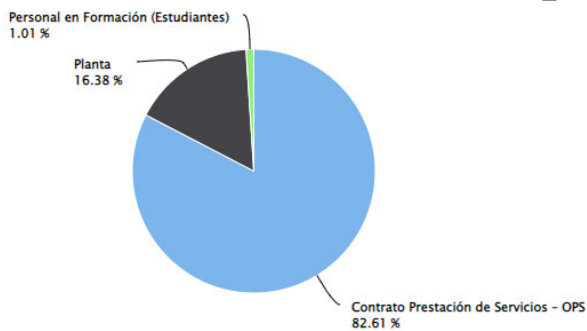
Gráfico 7. Distribución nivel de posgrado.



Opción	Especialización	Especialidad (medicina)	Maestría	Master	Doctorado	Total
Total	233	50	31	4	1	319
%	73.00%	15.70%	9.70%	1.30%	0.30%	100%

Nota. El gráfico representa el nivel de formación académica de acuerdo con las opciones: especialización, especialidad (medicina), Maestría, Máster, Doctorado. De una muestra de 1392 colaboradores, un número de 319 colaboradores se encuentran en estos niveles de educación, esto permite analizar que un 22.92 % tienen nivel de posgrado, lo que permite buscar estrategias para que el % restante pueda motivarse y alcanzar otros niveles de formación académica. Adoptado de Gráfico Nivel de Posgrado, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

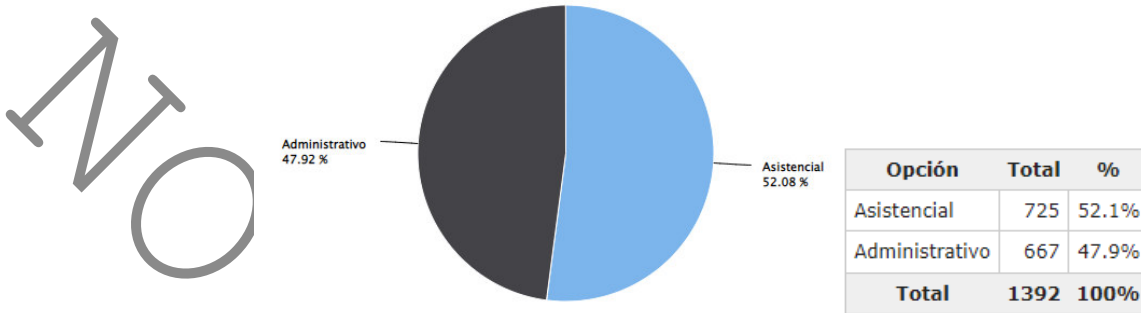
Gráfico 8. Distribución por tipo de vinculación



Opción	Total	%
Contrato Prestación de Servicios - OPS	1150	82.6%
Planta	228	16.4%
Personal en Formación (Estudiantes)	14	1%
Total	1392	100%

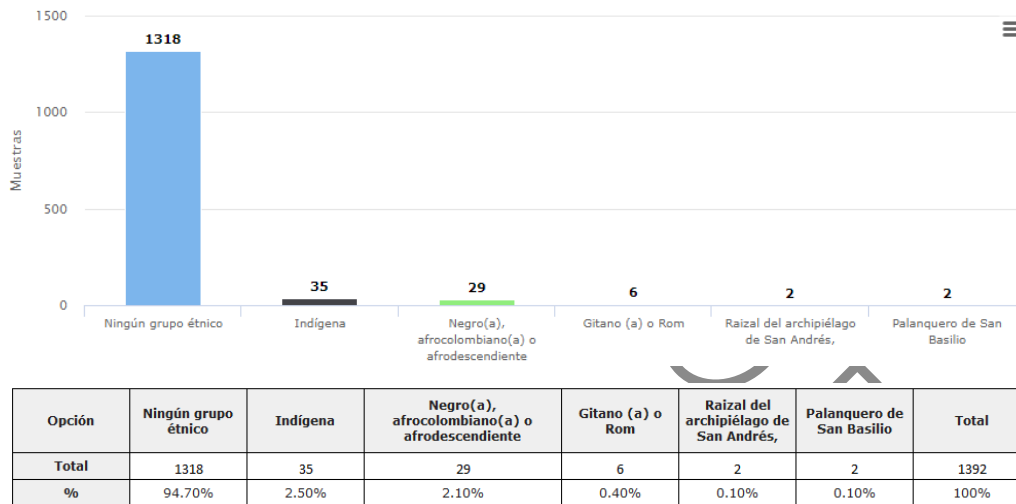
Nota. El gráfico representa la distribución del tipo de vinculación en contratación, de una muestra de 1392 colaboradores 1,150 colaboradores respondieron hacer parte del Contrato Prestación de Servicios -OPS, que representa un 82.6% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico tipo de vinculación, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

Gráfico 9. Distribución por tipo de área de trabajo.



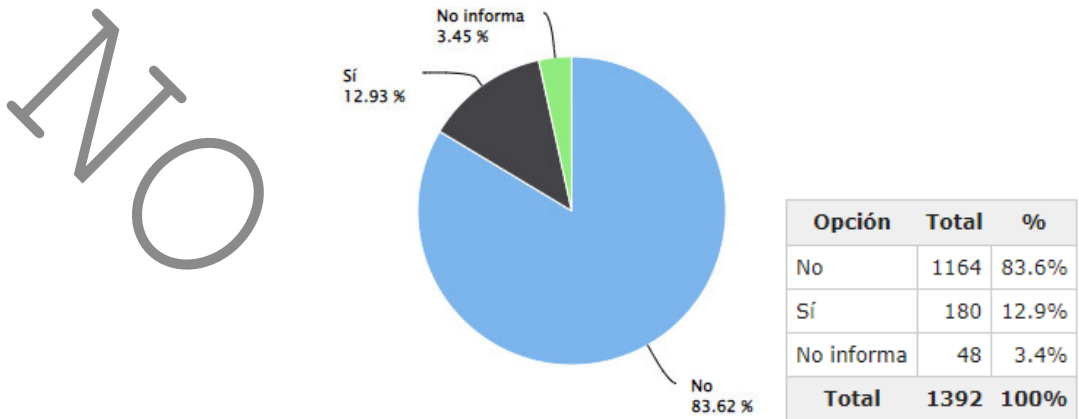
Nota. El gráfico representa la distribución por área de trabajo, de una muestra de 1392 colaboradores, 725 colaboradores respondieron hacer parte del área asistencial, que representa un 52.1%, 667 colaboradores hacen parte del área administrativa, que representa un 47.9%. Adoptado de Gráfico Tipo de área de trabajo, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

Gráfico 10. Grupo étnico al que pertenece



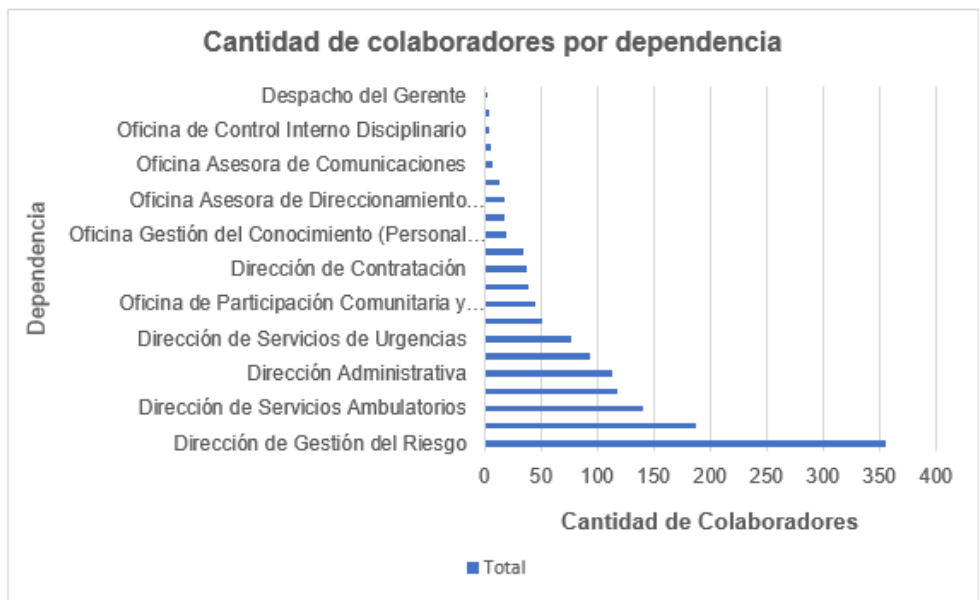
Nota. El gráfico representa los grupos étnicos (ningún grupo étnico, indígena, negro(a) afrocolombiano(a) o afrodescendiente, Gitano (a) o Rom, Raizal del archipiélago de San Andrés, Palanquero San Basilio) con los cuales se identifican o pertenecen los colaboradores, de una muestra de 1392 colaboradores 1,318 colaboradores respondieron no hacer parte de algún grupo étnico, que representa un 94.70% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico Tipos de diversidad funcional o discapacidad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

Gráfico 11. ¿Usted se considera campesino/a?




Nota. El gráfico representa la distribución de los colaboradores que se identifican como campesinos, las opciones tabuladas fueron (No, Sí, No informa), de una muestra de 1392 colaboradores, 1,164 colaboradores no se consideran campesinos lo cual representa un 83.6%, sí se consideran campesinos 180 colaboradores, no informan 48 colaboradores. Adoptado de Gráfico ¿Usted se considera campesino/a?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

Gráfico 12. Dependencia a la que pertenece



Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

N	Opción	Total	%
1	Dirección de Gestión del Riesgo	356	25.60%
2	Dirección de Servicios Hospitalarios	188	13.50%
3	Dirección de Servicios Ambulatorios	141	10.10%
4	Dirección de Servicios Complementarios	118	8.50%
5	Dirección Administrativa	114	8.20%
6	Dirección Financiera	94	6.80%
7	Dirección de Servicios de Urgencias	77	5.50%
8	Oficina de Sistemas de Información TIC'S	51	3.70%
9	Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	46	3.30%
10	Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	39	2.80%
11	Dirección de Contratación	38	2.70%


N	Opción	Total	%
12	Dirección de Gestión del Talento Humano	35	2.50%
13	Oficina Gestión del Conocimiento (Personal en Formación)	20	1.40%
14	Oficina Asesora Jurídica	18	1.30%
15	Oficina Asesora de Dirección de Direcciónamiento estratégico	18	1.30%
16	Oficina de Calidad	14	1.00%
17	Oficina Asesora de Comunicaciones	7	0.50%
18	Oficina de Control Interno	6	0.40%
19	Oficina de Control Interno Disciplinario	5	0.40%
20	Subgerencia Corporativa	4	0.30%
21	Despacho del Gerente	3	0.20%
Total		1392	1

Nota. El gráfico y los datos tabulados representan la cantidad de colaboradores que hacen parte de las sedes, de una muestra de 1392 colaboradores, 356 colaboradores pertenecen a la dependencia de la Dirección de Gestión del Riesgo que representa un 25.60% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico Dependencia, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

Gráfico 13. ¿En qué sede realiza sus actividades?



Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

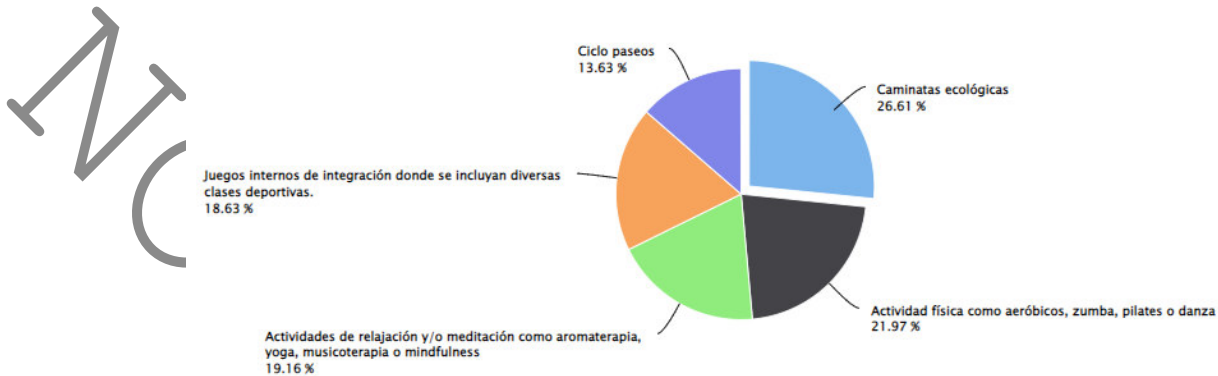
N	Opción	Total	%	N	Opción	Total	%
1	Hospital Meissen	240	17.20%	16	Limonar	19	1.40%
2	Centro Juvenil – Salud Pública	188	13.50%	17	San Juan De Sumapaz	16	1.10%
3	Hospital Tunal	175	12.60%	18	Marichuela	15	1.10%
4	Hospital Vista Hermosa	135	9.70%	19	Ismael Perdomo	12	0.90%
5	Sede Administrativa Tunal	108	7.80%	20	Betania	10	0.70%
6	Usme	105	7.50%	21	San Benito	9	0.60%
7	El Carmen	58	4.20%	22	Sede Administrativa Santa Marta	8	0.60%
8	Candelaria	55	4%	23	Destino/Flor a	6	0.40%
9	Nuevo Muzú	54	3.90%	24	Pasquilla/Mochuelo	5	0.40%
10	Tunjuelito /Medicina Interna	34	2.40%	25	Reforma	4	0.30%
11	Nazareth	28	2%	26	Danubio Azul	3	0.20%
12	Manuela Beltrán	28	2%	27	La Estrella	3	0.20%
13	Abraham Lincoln	25	1.80%	28	Jerusalén	3	0.20%
14	Santa Librada	22	1.60%	29	Yomasa	3	0.20%
15	Villa Alsacia	20	1.40%	30	San Isidro	1	0.10%
					Total	1392	100%

Nota. El gráfico y los datos tabulados representan las sedes donde los colaboradores realizan sus actividades, de una muestra de 1392 colaboradores, la sede que tiene un mayor número de colaboradores es el Hospital de Meissen con 240, que representa un 17.20% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico ¿En qué sede realiza sus actividades?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

7.4.1.3. Resultados de la encuesta de Necesidades y Expectativa

A continuación, se presentan los resultados por pregunta realizada en la encuesta de necesidades y expectativas. Las respuestas permiten realizar un análisis con el fin de priorizar las necesidades y propuestas hechas por los colaboradores para fortalecer las actividades, estrategias y propósitos del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos de la Subred Sur E.S.E.

Gráfico 14. ¿En cuál de las siguientes ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS le gustaría participar?



Opción	Total	%
Caminatas ecológicas	654	26.6%
Actividad física como aeróbicos, zumba, pilates o danza	540	22%
Actividades de relajación y/o meditación como aromaterapia, yoga, musicoterapia o mindfulness	471	19.2%
Juegos internos de integración donde se incluyan diversas clases deportivas.	458	18.6%
Ciclo paseos	335	13.6%
Total	2458	100%

Nota. El gráfico representa la distribución de las Actividades recreativas y deportivas que los colaboradores prefieren, de una muestra de 2458 colaboradores, 654 colaboradores prefieren Caminatas ecológicas lo cual representa un 26.6%. Adoptado de Gráfico ¿En cuál de las siguientes ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS le gustaría participar?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

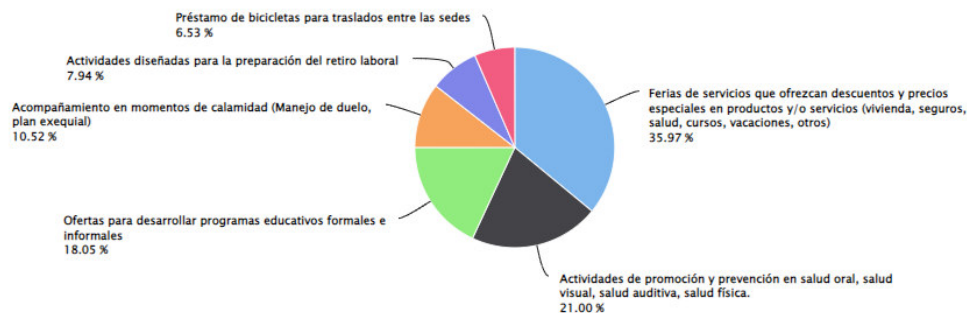
Figura 4. Diagrama de priorización de actividades recreativas y deportivas según resultados (gráfico 14)



Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

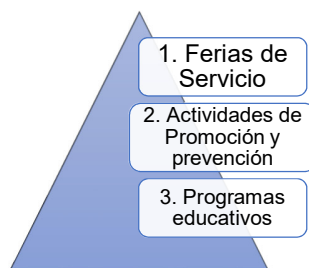
Gráfico 15. ¿En cuál de las siguientes ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA le gustaría participar?



Opción	Total	%
Ferias de servicios que ofrezcan descuentos y precios especiales en productos y/o servicios (vivienda, seguros, salud, cursos, vacaciones, otros)	865	36%
Actividades de promoción y prevención en salud oral, salud visual, salud auditiva, salud física.	505	21%
Ofertas para desarrollar programas educativos formales e informales	434	18%
Acompañamiento en momentos de calamidad (Manejo de duelo, plan exequial)	253	10.5%
Actividades diseñadas para la preparación del retiro laboral	191	7.9%
Préstamo de bicicletas para traslados entre las sedes	157	6.5%
Total	2405	100%

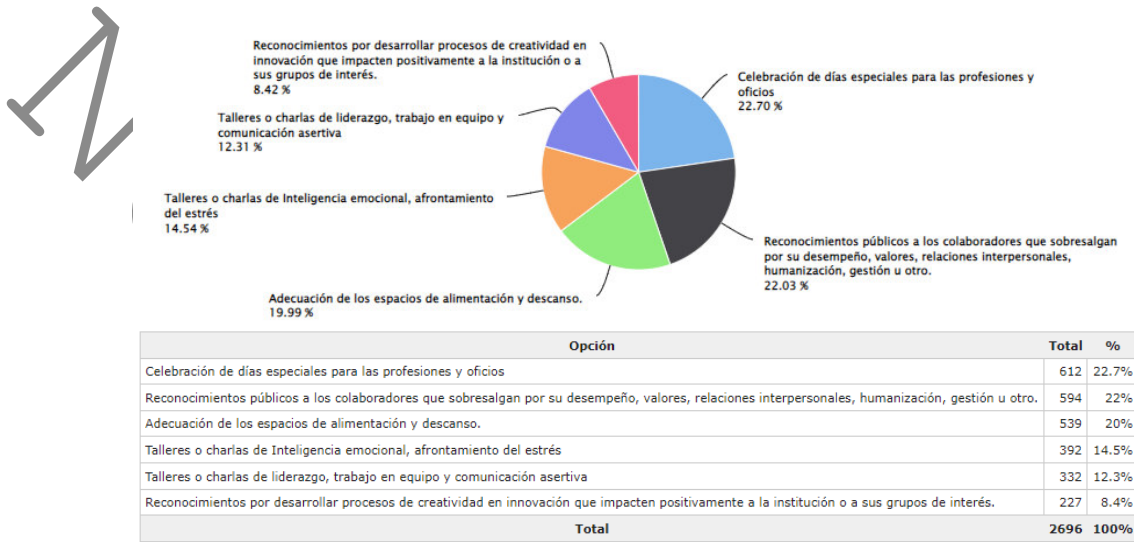
Nota. El gráfico representa la distribución de los colaboradores que se identifican como campesinos, las opciones tabuladas fueron (No, Sí, No informa), de una muestra de 1392 colaboradores, 1,164 colaboradores no se consideran campesinos lo cual representa un 83.6%, sí se consideran campesinos 180 colaboradores, no informan 48 colaboradores. Adoptado de Gráfico ¿Usted se considera campesino/a?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

Figura 5. Diagrama de priorización de actividades recreativas y deportivas según resultados (gráfico 14)



Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 15, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022.

Gráfico 16. ¿Cuáles de las siguientes ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL le gustaría que se realizaran en la entidad?



Nota. El gráfico representa la distribución de los colaboradores que se identifican como campesinos, las opciones tabuladas fueron (No, Sí, No informa), de una muestra de 1392 colaboradores, 1,164 colaboradores no se consideran campesinos lo cual representa un 83.6%, sí se consideran campesinos 180 colaboradores, no informan 48 colaboradores. Adoptado de Gráfico ¿Usted se considera campesino/a?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

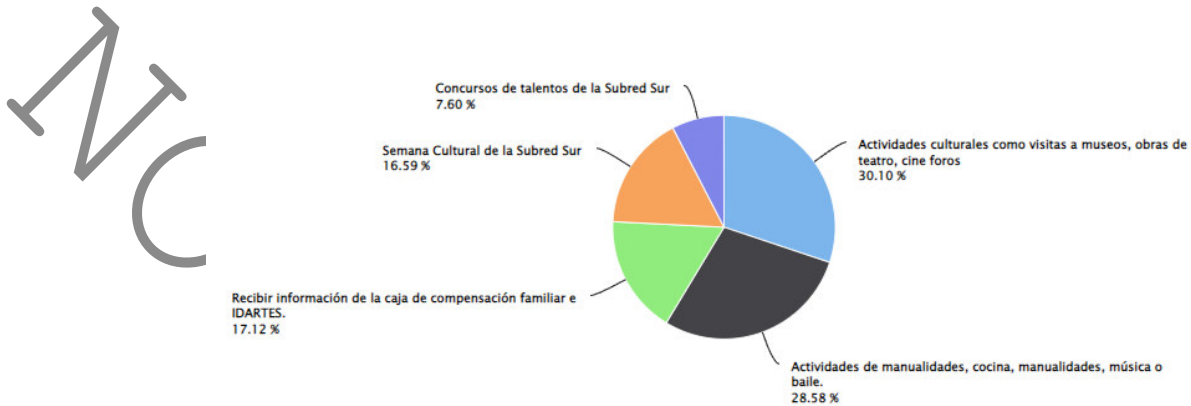
Figura 6. Diagrama de priorización de actividades de clima laboral según resultados (gráfico 16)



Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 16, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

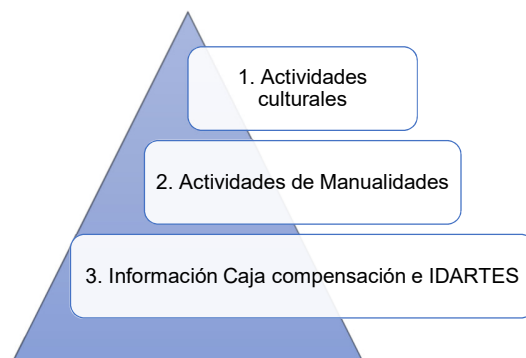
Gráfico 17. ¿En cuál de las siguientes ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES le gustaría participar?




Opción	Total	%
Actividades culturales como visitas a museos, obras de teatro, cine foros	693	30.1%
Actividades de manualidades, cocina, manualidades, música o baile.	658	28.6%
Recibir información de la caja de compensación familiar e IDARTES.	394	17.1%
Semana Cultural de la Subred Sur	382	16.6%
Concursos de talentos de la Subred Sur	175	7.6%
Total	2302	100%

Nota. El gráfico representa la distribución de los colaboradores que se identifican como campesinos, las opciones tabuladas fueron (No, Sí, No informa), de una muestra de 1392 colaboradores, 1,164 colaboradores no se consideran campesinos lo cual representa un 83.6%, sí se consideran campesinos 180 colaboradores, no informan 48 colaboradores. Adoptado de Gráfico ¿Usted se considera campesino/a?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

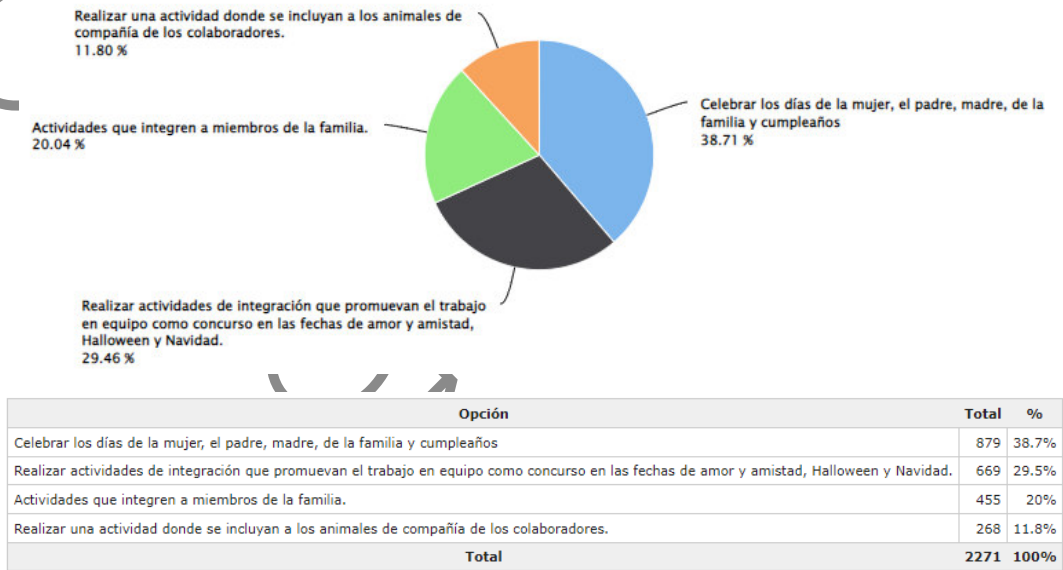
Figura 7. Diagrama de priorización de actividades artísticas y culturales según resultados (gráfico 17)



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

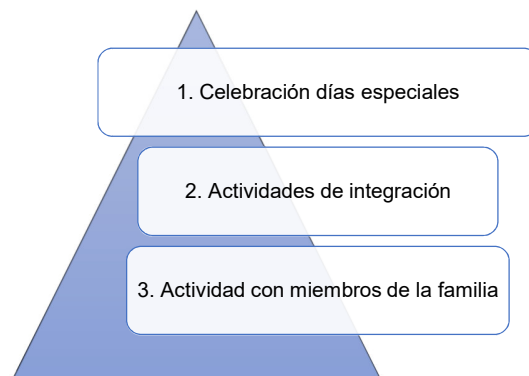
Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 17, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022.

Gráfico 18. ¿Cuáles de las siguientes ACTIVIDADES SOCIALES le gustaría que se incluyan en el Plan de Bienestar?




Nota. El gráfico representa la distribución de los colaboradores que se identifican como campesinos, las opciones tabuladas fueron (No, Sí, No informa), de una muestra de 1392 colaboradores, 1,164 colaboradores no se consideran campesinos lo cual representa un 83.6%, sí se consideran campesinos 180 colaboradores, no informan 48 colaboradores. Adoptado de Gráfico ¿Usted se considera campesino/a?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

Figura 8. Diagrama de priorización de actividades sociales según resultados (gráfico 18)



Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 18, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022.

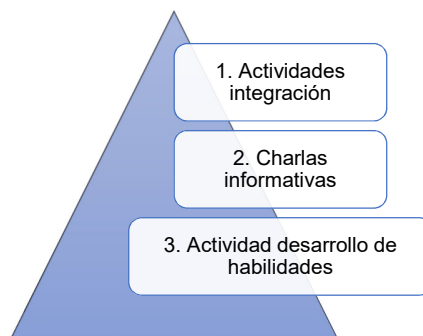
Gráfico 19. Si usted es pre pensionado ¿Qué tipo de actividad sugiere?




Opción	Total	%
No aplica	1048	67.7%
Actividad de integración /Salida Recreativa	164	10.6%
Charlas informativas sobre el trámite pensional	128	8.3%
Actividades para desarrollar habilidades y competencias ocupacionales	127	8.2%
Conferencias Motivacionales	80	5.2%
Total	1547	100%

Nota. El gráfico representa la distribución de los colaboradores que se identifican como campesinos, las opciones tabuladas fueron (No, Sí, No informa), de una muestra de 1392 colaboradores, 1,164 colaboradores no se consideran campesinos lo cual representa un 83.6%, sí se consideran campesinos 180 colaboradores, no informan 48 colaboradores. Adoptado de Gráfico ¿Usted se considera campesino/a?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

Figura 9. Diagrama de priorización de actividades pre pensionados según resultados



Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 19, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022.

7.4.2. Resultados de medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo DASCD

Este informe por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) presenta los resultados de la medición efectuada en año el 2022. Se estructura en seis apartados: el primero, presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y ambiente organizacional; el segundo, corresponde a los resultados globales de clima laboral y ambiente organizacional por área (dependencia); el tercero muestra la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron los instrumentos y el nivel de riesgo general; el cuarto muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (Sin personal a cargo), B (Con personal a cargo) y C (Ambiente organizacional en contratistas); el quinto relaciona el nivel de riesgo diferenciado por las dependencias al interior de la entidad; y el sexto presenta el instructivo de interpretación y recomendaciones para la mejora. (Medición de Clima laboral y calidad de vida en el trabajo, DASCD, 2022, pág. 4)


El instrumento de clima se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. (Medición de Clima laboral y calidad de vida en el trabajo, DASCD, 2022, pág. 4). Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado. Este instrumento fue aplicado a 2.624 colaboradores.

Figura 10. Estructura del modelo de evaluación de clima laboral



Nota. El diagrama permite tener un panorama claro de los cuatro ejes (estados mentales positivos, propósito de vida, relaciones interpersonales y conocimiento de las fortalezas propias) del modelo de bienestar para la felicidad laboral, por el DASCD resultados de medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo 2022

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

Teniendo presente el informe remitido a la entidad, se evidencian resultados positivos encontrando una percepción favorable del clima del 73,62%. Y un riesgo bajo del 26,38% a nivel de la entidad. Sin embargo, con el fin de continuar fortaleciendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores es importante para el 2023 trabajar en los factores que puntuaron alto en comparación con los otros, sin que los mimos sean negativos. A continuación, se presentan los factores que son objeto de mejora.

Eje estados mentales positivos los factores que apuntaron en riesgo medio fue: seguridad en el trabajo y remuneración, para las tres poblaciones.

Eje relaciones Interpersonales los factores que apuntaron en riesgo medio fue sentido de pertenencia y reconocimiento del trabajo de otros, este último solo a nivel de funcionarios.

El informe de medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo, DASCDC, 2022 permite realizar un análisis y diseñar acciones alineadas a tener una continua mejora. Se analizaron los resultados del Eje estados mentales positivos, Eje propósito de vida, Eje relaciones interpersonales, Eje conocimiento de las fortalezas propias y el documento de anexo 2 del informe de medición, esto permitió priorizar y seleccionar recomendaciones específicas a aplicar en las actividades del Plan de Trabajo de bienestar, estímulos e incentivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Figura 11. Eje estados mentales positivos.



Nota. El diagrama permite relacionar seis aspectos representados en recipientes donde cada uno puede estar vacío, medio lleno o lleno. Esto permite analizar el nivel de completación en cada aspecto, de acuerdo con esta propuesta desde la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E se implementarán acciones y estrategias que permitan relacionar los seis aspectos con excelencia para la búsqueda de estados mentales positivos en los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, por el DASCDC, informe de resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo, 2022, pág. 12

El eje de estados mentales positivos de clima laboral y calidad de vida en el trabajo se unirá al componente de salud mental de la estrategia PESVA del DASCDC que es el fundamento del Plan de Trabajo de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

Figura 12. Eje propósito de vida.




Nota. El diagrama permite relacionar el desarrollo personal, la administración del tiempo, la autoevaluación, la autonomía, la actitud y la integridad como un conjunto que al ser fortalecido en los equipos de trabajo y direcciones de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E permitirá el desarrollo de un gozo personal y una trascendencia del ser, por el DASCD, informe de resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo, 2022, pág. 12

El eje de propósito de vida de clima laboral y calidad de vida en el trabajo se unirá al componente de Proyecto de Vida de la estrategia PESVA del DASCD que es el fundamento del Plan de Trabajo de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

Figura 13. Eje relaciones interpersonales.



Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

Nota. El diagrama permite relacionar el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo, la comunicación, las redes de apoyo, mobbing y el reconocimiento del trabajo de otros, esto permite diseñar estrategias que permitan implementar las recomendaciones específicas (realizar talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas. Realizar talleres de redacción. Crear centros de lectura que afiancen la capacidad de comprensión de textos. Medir el nivel de coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. Realizar talleres de integración y manejo de relaciones) del anexo dos del informe de resultados de clima laboral del DASCD, 2022, pág. 10

El eje de relaciones interpersonales de clima laboral y calidad de vida en el trabajo se unirá al componente de Enlaces de Integridad de la estrategia PESVA del DASCD que es el fundamento del Plan de Trabajo de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

Figura 14. Eje conocimiento de las fortalezas propias


Eje Conocimiento de las Fortalezas propias



Nota. El diagrama permite identificar los pasos que permiten desarrollar las fortalezas propias, se implementará en primer lugar las recomendaciones específicas con respecto al liderazgo buscando: Identificar los estilos de liderazgo utilizados en la entidad, realizar sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos, crear estrategias que permitan alinear los estilos de liderazgo con la misionalidad de la entidad. Brindar herramientas de comunicación asertiva, por el DASCD, informe de resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo, 2022, pág. 14

El eje de conocimiento de fortalezas propias de clima laboral y calidad de vida en el trabajo se unirá al componente de Salud Mental de la estrategia PESVA del DASCD que es el fundamento del Plan de Trabajo de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

7.4.3. Diseño y Formulación Plan de Bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2023

De acuerdo a las disposiciones normativas, lineamientos de las entidades públicas y resultados del diagnóstico de necesidades el Plan de Bienestar e incentivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E se enmarcará en dos áreas de intervención dadas por el Decreto 1567 del 1998, la cual reza en su artículo 22 “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 estructuran 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.

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.

A su vez contemplará los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022 donde el eje de salud mental y equilibrio psicosocial se articularán en el componente Psicosocial, equilibrio de vida laboral y familiar y calidad de vida laboral y los ejes de convivencia social, Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital serán trazadores para la implementación y desarrollo del Plan.

Componente psicosocial: Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los colaboradores el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Componente equilibrio entre vida laboral y familiar: Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde la entidad, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Componente calidad de vida laboral: será atendida a través de programas o actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los colaboradores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del colaborador y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

7.4.4. Estrategia PESVA en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

De acuerdo con la investigación y decisión de adoptar la estrategia PESVA propuesta en el Administrativo de la Función Pública se presenta la estrategia que es fundamento para el diseño del Plan de Trabajo del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

Se propone un logo de la estrategia PESVA aplicada a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E con base en las actividades realizadas en Sumapaz y la identidad y sentido de pertinencia con el Frailejón. Este frailejón tiene cinco colores que permiten identificar cada eje (Proyecto de Vida – Color: Amarillo), (Enlaces de integridad – Color: Azul), (Salud Mental– Color: Morado), (Vitalidad – Color: Verde), (Ambiente de trabajo seguro – Color: Naranja)

documento Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos vigencia 2022 del Departamento

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7



Tabla 2. Estrategia PESVA

Eje	Contenidos del programa de bienestar	Color identitario	Actividad	EJES MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL DASCD
Proyecto de Vida	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el sentido de vida, el desarrollo de la excepcionalidad y las habilidades personales y laborales, promover el aprendizaje personal la definición de su visión personal en conexión con la misión, visión y valores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	Amarillo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ferias de Servicio (vivienda, seguros, planes, cursos, vacaciones, otros) 2. Día del servidor Público 3. Día de la Secretaria 4. Día del Conductor 5. Día de la enfermera 6. Día del medico 7. Reconocimiento a profesiones y oficios 8. Día del docente y estudiante 9. Preparación para el retiro aspectos: Psicosociales, Saludables, Ocupacionales y Financieros. 10. Reconocimientos al personal por su antigüedad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. "Toda una vida trabajando con el corazón" 11. Encargos para desempeñar empleos de Carrera Administrativa o Comisiones desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. Y Cambios de perfil para los colaboradores de OPS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estados mentales positivos 2. Propósito de Vida 3. Conocimiento de las fortalezas propias
Enlaces de Integridad	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los colaboradores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	Azul	<ol style="list-style-type: none"> 1. Día de Familia 2. Celebración día de la mujer y a su bienestar 3. Actividades dirigidas a los hijos de los colaboradores 4. Celebración día de la madre, del padre y del abuelo. 5. Tiempo preciado con los bebés la hora de lactancia 6. Día de Bogotá 7. Reconocimiento de Cumpleaños a Funcionarios y Colaboradores 8. Estrategias de la Mano con el Gerente y Charlando con el Gerente 9. Concurso en el mes de octubre actividades de decoración e integración con el equipo de trabajo por dependencia (valores institucionales) 10. Actividades de amor y amistad (valores institucionales) 11. Novenas navideñas 12. Formación de Líderes 13. Semana Cultural : concursos y talentos 14. Reconocimiento semestral a colaboradores por su labor y buen desempeño en la Subred Sur. Mejores Funcionarios 15. Talleres de habilidades blandas (liderazgo ejemplar, trabajo en equipo, solución de conflictos, comunicación asertiva, buen trato). 16. Apoyo a Mercados Campesinos 17. Estrategia Podcast (comunicación y educación) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento de las fortalezas propias 2. Propósito de Vida 3. Relaciones interpersonales 4. Cierre de Gestión

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

Eje	Contenidos del programa de bienestar	Color identitario	Actividad	EJES MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL DASCD
Salud Mental	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar con el propósito vivir un gozo personal, satisfacción y desarrollo de los colaboradores, orientados al servicio, la búsqueda de motivos y razones para vivir a través de sus responsabilidades y funciones en su trabajo.	Morado	Actividades de salud mental: 1. ESTRATEGIA PARA SALUD MENTAL * Disminución consumo de tabaco * Prevención de suicidio * Duelo 2. CENTRO DE ESCUCHA * Asesoría y acompañamiento individual * Actualización de matriz 3. CAPACITACIONES * Capacitación en Habilidades para la vida * Resolución de conflictos , acoso laboral y sexual * capacitación Primeros Auxilios Psicológicos * capacitación Técnicas y habilidades para el manejo del estrés * Capacitación Manejo duelo * Capacitación trabajo en equipo y liderazgo	Componente Psicosocial
Vitalidad	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento, juego, deporte que atiendan las necesidades de protección y ocio de los colaboradores y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	Verde	1. Caminatas Ecológicas y ciclo paseos 2. Generar espacios de actividad Física como aeróbicos, zumba, Pilates o danza 3. Actividades artísticas y de manualidades, cocina, pintura, música, baile u otras. 4. Actividades artísticas y de manualidades, cocina, pintura, música, baile u otras. 5. Actividades culturales como visitas a museos, obras de teatro o cine foros 6. Competencia de competencias actividades de integración 7. Actividades de promoción y cuidado de los animales de compañía	1. Estados mentales positivos 2. Relaciones interpersonales 3. Propósito de vida
Ambiente de trabajo seguro	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los colaboradores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post-pandemia (SG-SST). Este componente será articulado con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Naranja	1. Acompañamiento en momentos de calamidad (manejo integral del duelo) 2. Teletrabajo, flexibilidad de la jornada laboral: Horario flexible 3. Prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral	1. Conocimiento de las fortalezas propias 2. Relaciones interpersonales

Así mismo, se propone instaurar para el presente año una celebración mensual de acuerdo con las conmemoraciones, eventos, reconocimientos u otros articulando el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, bajo sus cuatro ejes. Las actividades proyectadas para la vigencia 2023 se encuentran en el documento de Excel que lleva por nombre Plan de Trabajo de Bienestar, estímulos e incentivos en grupos generales como:

- **Actividades deportivos, recreativos y vacacionales:** Se refiere al desarrollo de habilidades deportivas mediante la sana Competencia y el esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre que busca el desarrollo integral del funcionario, ayudando así al fortalecimiento y mantenimiento del estado físico y mental, donde se generan espacios de integración, respeto, tolerancia y satisfacción personal.
- **Actividades artísticas y culturales:** Son las actividades que permiten a los funcionarios expresar una visión sensible de su entorno, del mundo que los rodea, teniendo como marco de referencia todas las formas y expresiones de la sociedad; como costumbres, prácticas, normas entre otros; en este se fortalecen grupos de interés colectivo que promuevan la creatividad y la alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.
- **Actividades de promoción y prevención de la salud:** Se ejecutan actividades que influyen positivamente en el desarrollo de estilos de vida saludables en los colaboradores, mediante la identificación de la importancia del auto cuidado y de la salud como eje central del desarrollo integral de la personal. Se programan actividades deportivas y lúdicas para bajar los niveles de sedentarismo.

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

- **Capacitación informal en artes o artesanías:** Se refiere a los cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Subred Integra de Servicios de Salud SUR E.S.E, aumentando el nivel de motivación y buscando el mejoramiento del ambiente laboral, esta actividad busca la participación de los colaboradores, en talleres de artes y artesanías, cocina, música, danza o manualidades.
- **Promoción programas de vivienda:** En esta actividad se busca promover la afiliación y el aprovechamiento de los servicios que brinda la caja de compensación, feria de servicios de vivienda con entidad bancaria de convenio de nómina, enfatizándola especialmente en el beneficio para la solicitud de subsidios de vivienda y la adquisición de proyectos de vivienda, actividad que se realiza con acompañamiento de la caja y/o constructoras interesadas en promocionar sus proyectos. Se busca la satisfacción y el mejoramiento en la calidad de vida del colaborador y su familia.
- **Capacitación formal:** La capacitación es el proceso de adquisición de conocimiento a través del sistema de grados dirigido a personal inscrito en carrera administrativa y el gasto sale del rubro de bienestar. La capacitación es un proceso que lleva a cabo el ser humano, por medio del cual se adapta a las circunstancias que le rodean, en este proceso es que la persona sea creadora de cambio en su entorno y para ello es menester que adquiera una serie de habilidades que solo es posible por medio del aprendizaje.

7.5. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023 de la Subred Sur corresponde a la suma de Ciento ochenta Millones de Pesos M/cte (\$180.000.000 M/cte), parte del plan será apoyado con las diferentes empresas con las cuales se tienen alianzas estratégicas como son:

- Empresas promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías Administradora de Riesgos Laborales Caja de Compensación Familiar
- Diferentes instituciones con las que se tenga convenios
- Así mismo se promoverá la participación de los y las colaboradoras en las actividades de Bienestar desarrolladas por la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Salud, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás instituciones públicas.


7.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos estará a cargo de la Dirección de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. con apoyo del profesional y/o Técnico de Bienestar, responsables de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma.

La evaluación, monitoreo y seguimiento del Plan se realizará mediante los siguientes indicadores:

- **Indicador de Cobertura:** Este es un indicador de eficacia permite determinar el número de colaboradores beneficiados en el periodo, del total de colaboradores programados según las actividades propuestas en el Plan, su medición como herramienta de autocontrol deberá realizarse mensualmente y su presentación se realizará trimestral para el Plan Operativo Anual.

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

% de Cobertura del Plan = (Número de Colaboradores beneficiados en el Periodo/ Número de colaboradores Programados) x 100% Meta 85%

- **Indicador de Cumplimiento:** Indicador de eficacia que permite determinar el porcentaje de ejecución del Plan. Su medición como herramienta de autocontrol se realiza mensualmente y su presentación se realizará trimestral para el Plan Operativo Anual.

% de Cumplimiento = (Número de Actividades Ejecutadas en el Periodo/Número de Actividades programadas en el Periodo) x 100 Meta 95%

- **Indicador de Satisfacción:** Este es un indicador de impacto que permite identificar el nivel de satisfacción del participante con la actividad realizada y se mide a través de una encuesta donde se evalúan aspectos de la experiencia, la logística, divulgación y escenarios. Como autocontrol se realiza seguimiento mensual con presentación trimestral para el Plan Operativo Anual.


% de Satisfacción=Total de Evaluaciones con Calificación igual o superior al 80%/Total de Evaluaciones Calificadas) x 100%. Meta 70%

7.7. OBLIGACIONES

7.7.1. De los servidores (as) públicos (as)

- Asistir y participar en los eventos y actividades de Bienestar Social e Incentivos, programados por la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de Bienestar Social e Incentivos, programados por la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Con el registro de inscripción el funcionario y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la imposibilidad de asistir, se considerará como inasistencia injustificada, la cual generará el funcionario deberá cancelar en la tesorería de la Subred Sur el costo unitario de la actividad por cada persona faltante.
- Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad. Después de transcurridos 15 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda prevista. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada. Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y trabajo en equipo), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades. Las siguientes son conductas inapropiadas y en las cuales no puede incurrir, bajo ninguna circunstancia, las personas participantes, así: - Consumo de bebidas alcohólicas y alucinantes - Actuaciones indebidas (espectáculos, conflictos, escándalos, discusiones, peleas, malas palabras, gritos desproporcionados y desorden) - Generación de un mal ambiente. - Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos.
- Cuando el servidor (a) o participante incurra en alguna de las conductas descritas anteriormente, será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a ninguna actividad de bienestar programada por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., durante los seis (6) meses siguientes de la fecha en que ocurrió la conducta sancionada.

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

7.7.2. De la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores(as) y contratistas en el presente Plan.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades. Sin que esto afecte el normal funcionamiento de los servicios de Salud.
- Divulgar entre todos los servidores(as) públicos(as) y contratistas, los resultados de la elección de los mejores servidores y equipos de trabajo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.


8. BIBLIOGRAFÍA:

- Circular 003 del 05 de febrero de 2019 el Departamento Administrativo del Servicio Civil DASC, en el marco del Plan Integral de Bienestar para los Servidores Públicos, integra actividades que el Departamento estableció para la vigencia.
- Circular 004 del 22 de enero de 2021 del Departamento Administrativo del Servicio Civil DASC, plan distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos Distritales.
- Decreto 1567 de 1998. Sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Departamento Administrativo de la Función Pública, (2004). Ley 909 de 2004.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Administración de personal en el distrito capital: Apoyo temático y marco normativo. 2007.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil. Directiva 001 de 2015: Lineamientos distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos.
- Programa Nacional de Bienestar: servidores saludables entidades sostenibles 2020 -2022 Dirección de Empleo Público 2020.
- Departamento Administrativo de la Función Pública: Plan de bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2022
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: Política pública distrital de Gestión Integral de Talento Humano, Programa ambientes laborales diversos, amorosos y seguros, 2019-2030
- Plan Estadístico Distrital Estándares estadísticos para la incorporación del enfoque poblacional-diferencial e interseccional en la producción y difusión de las estadísticas del Distrito Capital Junio 2022
- Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E: Plan Bienestar e Incentivos 2022 GH-CVC-BIE-PL-01 V6
- Frankl, V. (1994). La Voluntad de sentido. Berna: Herder

9. ANEXOS (Opcional):

- ANEXO 1. Plan De Trabajo – Bienestar, Estímulos e Incentivos 2023.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	GH-CVC-BIE-PL-01 V7

10. CONTROL DE CAMBIOS:

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2018-03-28	1	Creación del documento para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S. E
2019-03-29	2	Se ajusta el cronograma de actividades anexo al plan y lo datos relevantes al año vigente.
2019-11-14	3	Inclusión del desarrollo de las actividades y líneas de trabajo, de acuerdo a la normativa Decreto 1499 de 2017
2020-01-30	4	Se actualiza el numeral 7, actualizando la información de acuerdo a la vigencia 2020
2021-01-28	5	Ajuste del documento
2022-01-31	6	Se actualiza código (Anterior: GH-PLA-BIE-PP-02). Se realiza actualización del documento.
2023-01-30	7	Se actualiza a plantilla institucional vigente. Se actualiza el documento en su totalidad.

De conformidad con lo establecido en la Resolución 0295 de 13 de marzo de 2019, en sesión del Comité de Institucional Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. realizado el 30 de enero de 2023 se aprobó el presente Plan.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Francy Carolina Hormaza Lozano, Diego Armando Díaz Rincón	Nombre: James Fernando Beltrán Rodríguez / Gloria Libia Polania / Ruby Liliana Cabrera Calderón	Nombre: Sandra Patricia Alba Calderón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesionales administrativos/ Profesionales Especializado	Cargo: Director Operativo Dirección de Talento Humano/ Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo	Cargo: Profesional especializado – Control documental Oficina Calidad	Cargo: Gerente
Fecha: 2023-01-27	Fecha: 2023-01-27	Fecha: 2023-01-30	Fecha: 2023-01-30

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.