


Subred Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS
GH-PLA-BIE-PP-02 V2



 <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 E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V2

1. INTRODUCCIÓN:

El Plan de Bienestar e Incentivos 2019, de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se enmarca en el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, reglamentado por el Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004.

El Decreto 1567 de 1998, estableció la obligación de las entidades estatales de formular los Planes de Bienestar e Incentivos, dentro de los cuales se debe garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del Talento Humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados, para lo cual se debe estructurar un programa flexible, que conlleve a la humanización del trabajo, brindando la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones tales como, la cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica, desarrollando sus potenciales, mejorando la gestión institucional y el desempeño personal, así como, desarrollar los principios axiológicos de equidad y justicia, permitiendo el reconocimiento de la persona en igualdad de oportunidades, motivando a los demás para que continúen mejorando; el principio de sinergia, que permite buscar que todo estímulo que se otorgue a un empleado beneficie la Institución en su conjunto; aplicando criterios y procedimientos objetivos, conocidos por toda la institución, mediante la coherencia y la articulación, desarrollando las responsabilidades que le corresponde a los empleados dentro del sistema de estímulos, procurando la integración de acciones, proyectos y programas, que contribuyan a la satisfacción de necesidades materiales y espirituales del individuo; esto dentro de las políticas públicas, planes y disposiciones legales.

El plan de Bienestar e Incentivos de La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E 2019, buscara por lo tanto integrar un conjunto de factores que participen en la calidad de vida de las personas que prestan sus servicios en esta institución con el fin de dar lugar a la tranquilidad y satisfacción humana, basado en los resultados arrojados en la encuesta de necesidades y expectativas 2019.

2. OBJETIVO:

Promover actividades de aprendizaje, entretenimiento e integración familiar y laboral con el fin de mejorar el clima laboral y la Cultura Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

3. ALCANCE:

DESDE: El diseño de las herramientas para identificación de necesidades y expectativas del cliente interno como insumo para la elaboración del Diagnóstico y análisis de necesidades y expectativas del Plan de Bienestar e Incentivos 2019

HASTA: Ejecución y seguimiento del Cronograma de actividades planeadas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2019.


4. DEFINICIONES:

BIENESTAR: Se refiere al conjunto de elementos que les permiten a las personas la adquisición de un nivel de calidad de vida satisfactorio.

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

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-03-29.

 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 E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V2

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

CLIMA LABORAL: Es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad.

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: Es el estímulo que se le otorga a una persona con el fin de incrementar su motivación y así mejorar la producción y rendimiento.

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.

5. RESPONSABLES:


- Gerente Empresa Social del Estado
- Subgerente Corporativo
- Director de Talento Humano
- Profesional de la línea de trabajo Bienestar e Incentivos.

6. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Ley 909	2004	Artículo 36, establece que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos.	Presidencia de la Republica
Decreto Ley 1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos de los empleados del estado. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos de los empleados del estado. Artículo 13: Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.	Presidencia de la República
Decreto 1227	2005	Que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 dispone que las entidades estatales de todos los niveles deban formular los programas de Bienestar Social e Incentivos. Capítulo II - Sistema de Estímulos Artículo 69: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin	Presidencia de la República

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-03-29.

 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 E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V2

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		<p>de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.</p> <p>Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.</p> <p>Artículo 85. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.</p>	

7. CONTENIDO DEL PLAN /Y/O PROGRAMA:

Objetivos Específicos del programa:

- Brindar programas de esparcimiento laboral que permitan a los trabajadores crear una identidad corporativa y un sentido de pertenencia por la entidad.
- Facilitar la relación 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 (subsidios, créditos, vivienda educación etc.).
- Realizar procesos lúdico-formativos en los colaboradores de la entidad, a través de los diferentes encuentros deportivos realizados por la Oficina Talento Humano o por la Caja de Compensación convirtiendo al deporte en un medio que contribuya a la formación integral del ser humano.

7.1. FUENTES DE INFORMACIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se construye a través de los resultados arrojados de la encuesta de necesidades y expectativas 2019 y de la planeación y ejecuciones de las diferentes actividades planteadas de acuerdo a las necesidades que contribuyen al mejoramiento del clima laboral y la Cultura Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

7.2. MARCO TEÓRICO :


Para promover actividades de aprendizaje, entretenimiento e integración familiar y laboral que mejoren el clima laboral y la Cultura Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, el Plan de Bienestar e Incentivos se fundamentara en los dos componentes propuestos por la Función Pública en su documento de orientaciones metodológicas así:

7.2.1. Componente Protección y Servicios Sociales:

Referente a todas las actividades que atienden necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación,

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-03-29.

 <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 E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V2

cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998). Los programas incluidos en este componente son:

- **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.
- **Artísticos 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.
- **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 autocuidado 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.
- **Capacitación informal en artes o artesanías:** Se refiere a los cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinda 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 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.

7.2.2. Componente Calidad de vida laboral

Referente a la existencia de un ambiente agradable, percibido como satisfactorio y propicio para el bienestar y desarrollo del Servidor Público, el cual debe estar compuesto por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, que contribuyan a la generación de un impacto positivo en la productividad y las relaciones interpersonales en la institución.

- **Medición de Clima Laboral:** El Clima Organizacional es un indicador de la gestión al interior de la Institución; mediante su medición, se busca identificar debilidades para mejorar y cruzar con fortalezas que se deben mantener. Los resultados de esta evaluación permiten realizar un plan de intervención sobre factores claves en el clima laboral, esta actividad se lleva a cabo mediante la aplicación del instrumento de medición diseñado para tal fin y se interviene a través de la ejecución de acciones establecidas en los planes institucionales que buscan satisfacer las necesidades de los Servidores Públicos.

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-03-29.

- **Adaptación al Cambio Organizacional:** Se refiere a la sensibilización que deben tener todos los colaboradores para afrontar los cambios que se den dentro de la institución por modificaciones en la dirección estratégica, cambios de tecnologías o políticas. Se incluyen dentro del plan actividades de integración que mejoren y optimicen las relaciones interpersonales y faciliten el trabajo en equipo para reaccionar positivamente a los cambios.
- **Desvinculación asistida:** Es el acompañamiento institucional a los colaboradores que por diferentes razones se retiran de la institución. Se incluye el personal que se retira por término de su etapa laboral e inicio de disfrute de su etapa pensional. Se incluyen actividades para pre pensionados, no se incluye el personal que sale de la institución por sanciones disciplinarias.
- **Cultura Organizacional:** Se realiza medición de Cultura Organizacional y se incluyen actividades que buscan reforzar los componentes culturales adecuados y que a través del cambio cultural sostenible se puedan crear nuevos componentes esperados para el cumplimiento de la misión institucional.
- **Trabajo en equipo:** Se sensibiliza sobre la importancia del trabajo en equipo y se incluyen actividades para reforzar el trabajo en equipo a través de técnicas lúdicas que permitan la integración de los equipos de trabajo.

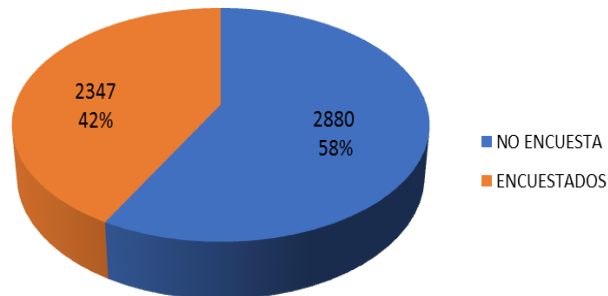
7.3. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS LINEA DE TRABAJO BIENESTAR E INCENTIVOS.

FICHA TECNICA		
<p>Tamaño de la población</p> <input type="text" value="5575"/> <p>Nivel de confianza (%)</p> <input type="text" value="99"/> <p>Margen de error (%)</p> <input type="text" value="3"/> <p>Tamaño de la muestra</p> <p style="font-size: 1.2em; color: green;">1.389</p>	<p>Tamaño de la población</p> <input type="text" value="5575"/> <p>Nivel de confianza (%)</p> <input type="text" value="99"/> <p>Margen de error (%)</p> <input type="text" value="5"/> <p>Tamaño de la muestra</p> <p style="font-size: 1.2em; color: green;">595</p>	<p>Tamaño de la población</p> <input type="text" value="5575"/> <p>Nivel de confianza (%)</p> <input type="text" value="95"/> <p>Margen de error (%)</p> <input type="text" value="3"/> <p>Tamaño de la muestra</p> <p style="font-size: 1.2em; color: green;">896</p>

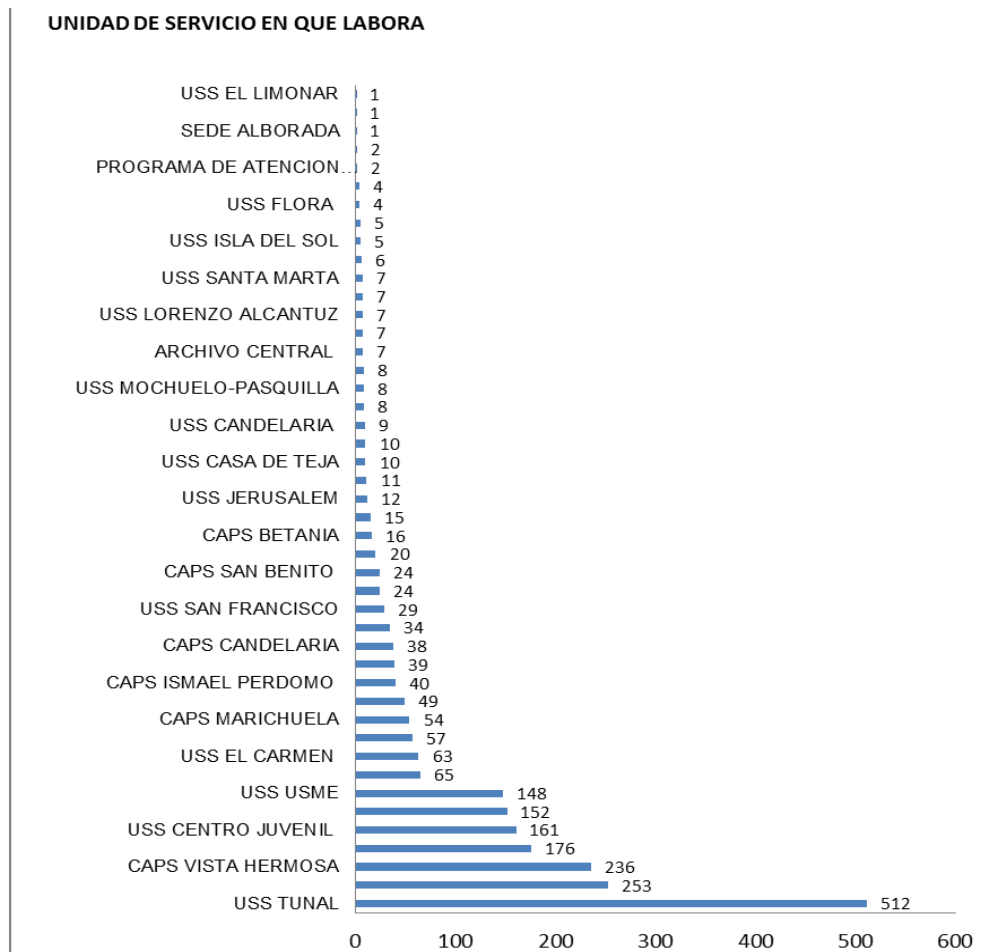
Fuente: Referente Gestión de la Información Subred Integrada de servicios de Salud Sur E.S.E 2019



MUESTRA
Total población 5575



Fuente: Referente Gestión de la Información Subred Integrada de servicios de Salud Sur E.S.E 2019



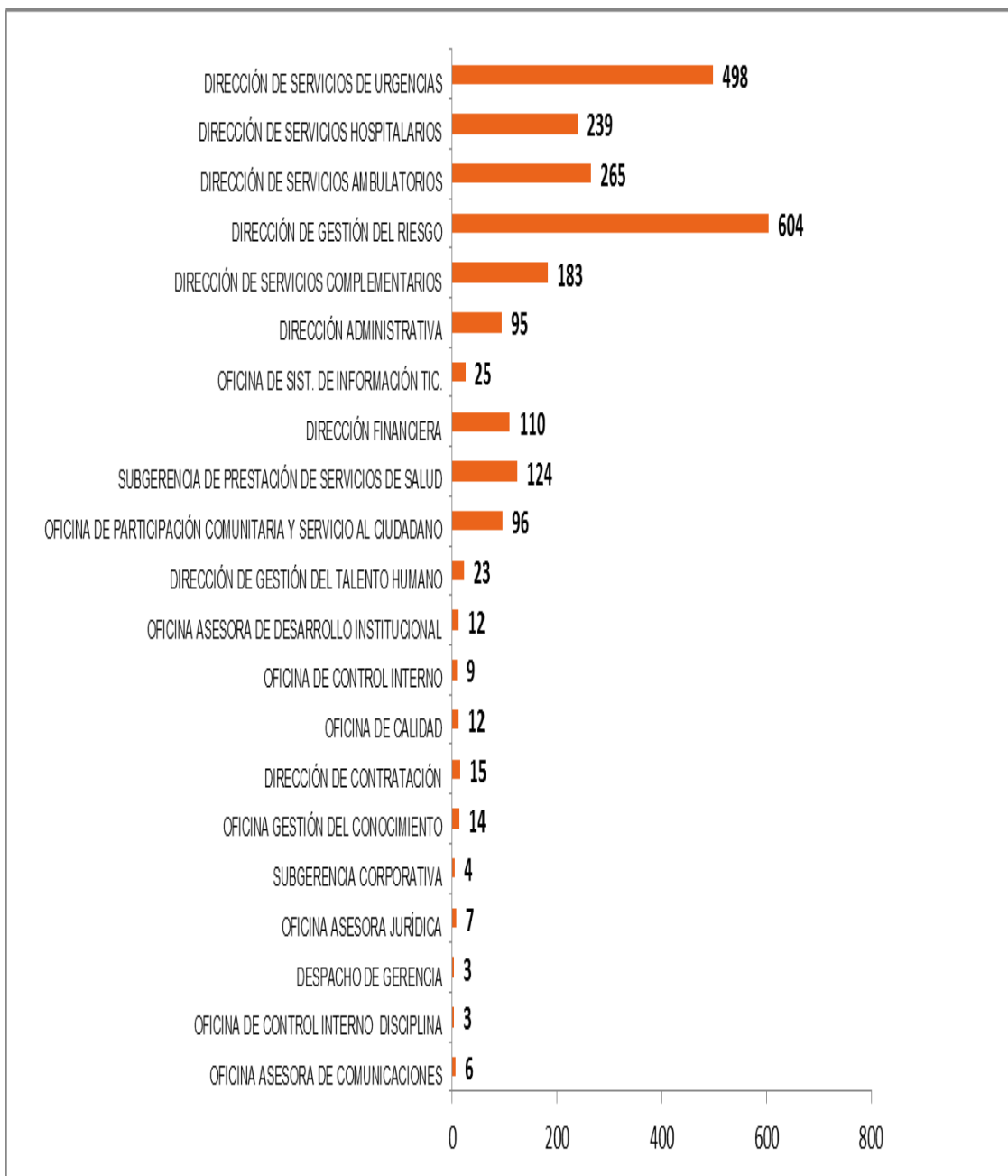
Fuente: encuesta de necesidades y expectativas 2019

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-03-29.

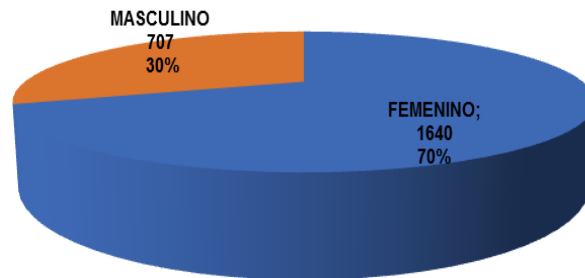


ENCUESTADOS POR DEPENDENCIA



Fuente: Encuesta de necesidades y expectativas 2019

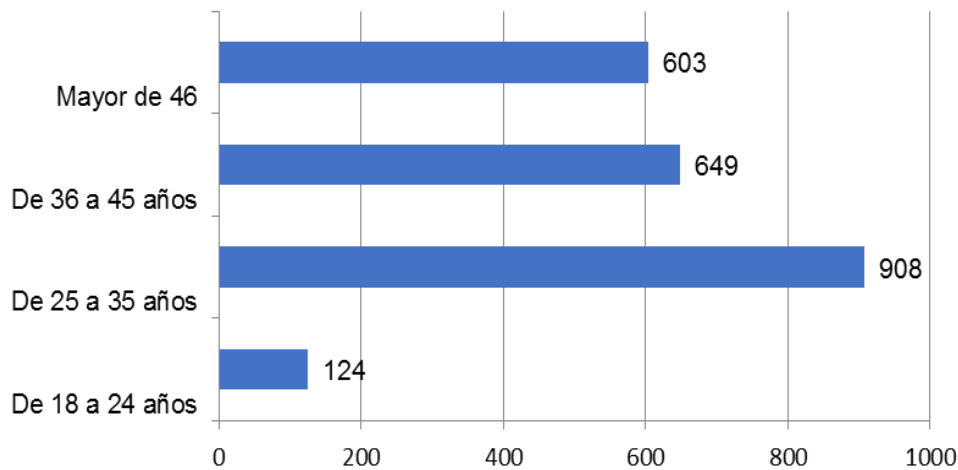
GENERO



Fuente: encuesta de necesidades y expectativas 2019

La encuesta de necesidades y expectativas fue respondida por 2347 colaboradores de los cuales 1640 (70%) corresponden a género femenino y 707 (30%) al género masculino

RANGO DE EDAD



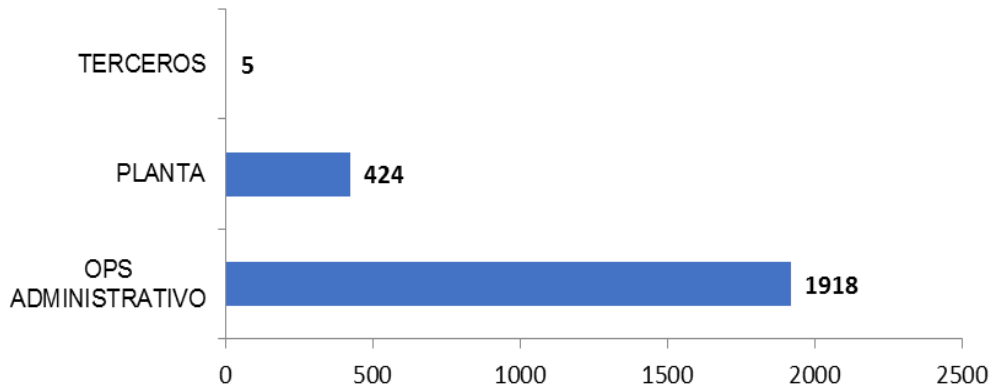
Fuente: encuesta de necesidades y expectativas 2019

RANGO DE EDAD	No. Personas	%
De 18 a 24	124	5%
De 25 a 35	908	39%
De 36 a 45	649	28%
Mayor de 46	603	26%

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-03-29.

TIPO DE VINCULACION
2347 Respuestas



Fuente: encuesta de necesidades y expectativas 2019

En cuanto al tipo de vinculación se evidencia que el 82% de la población encuestada se encuentra vinculada a la subred sur mediante un contrato de prestación de servicios y el 18% de planta en las diferentes modalidades, carrera, provisionalidad, periodo fijo y libre nombramiento y remoción.

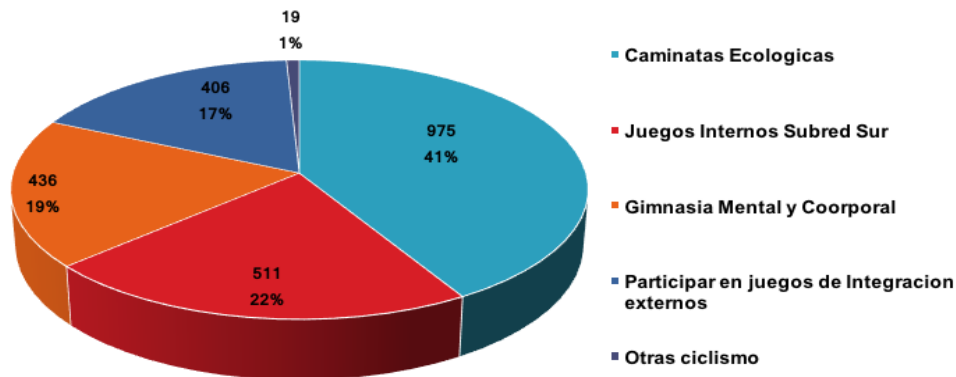
La encuesta se realizó con la participación de cinco líneas de trabajo como son Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, Humanización y comunicaciones.

Las encuestas tienen como propósito el fortalecimiento del talento humano para el desarrollo laboral, institucional, personal; así mismo dar cumplimiento a la política de talento humano, como es el desarrollo en todas las dimensiones de su ser, como individuo y como miembro activo de la institución. Siendo un tema de interés transversal, de gran impacto para acreditación planes y programas, clima organizacional, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

NECESIDADES LÍNEA DE TRABAJO BIENESTAR E INCENTIVOS

1.1 ¿Cuál de las siguientes Actividades Deportivas le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar 2019?

ACTIVIDADES DEPORTIVAS



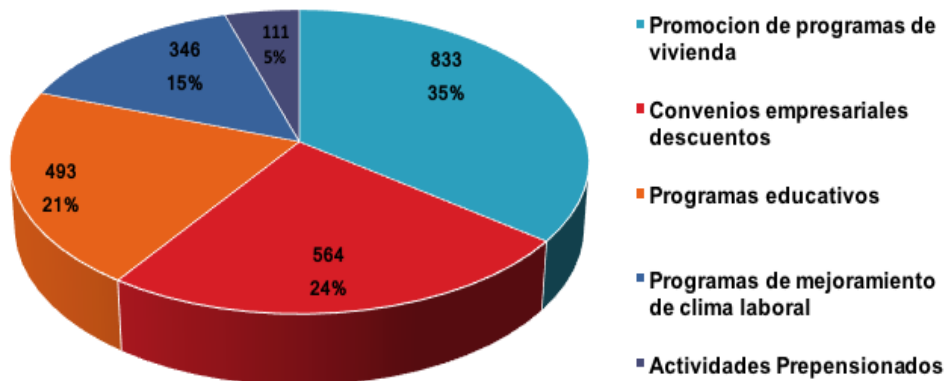
Tomado de la encuesta de necesidades y expectativas 2019.

CATEGORIAS	VOTOS	%
Caminatas Ecológicas	975	41%
Juegos Internos Subred Sur	511	22%
Gimnasia Mental y Coorporal	436	19%
Participar en juegos de Integracion externos	406	17%
Otras ciclismo	19	1%
TOTAL	2347	100%

La actividad Deportiva de mayor preferencia de la población encuestada responde a la ejecución de Caminatas Ecológicas con un 41%, seguido de los juegos internos con un 22%, la actividad de Gimnasia mental y corporal con 19% y la participación en juegos de integración externos con un 17%, se resalta la opción dada por algunos encuestados donde se sugiere realizar actividades deportivas como ciclismo 1%.

1.2 ¿Cuál de las siguientes Actividades de Calidad de Vida le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar 2019?

ACTIVIDADES CALIDAD DE VIDA



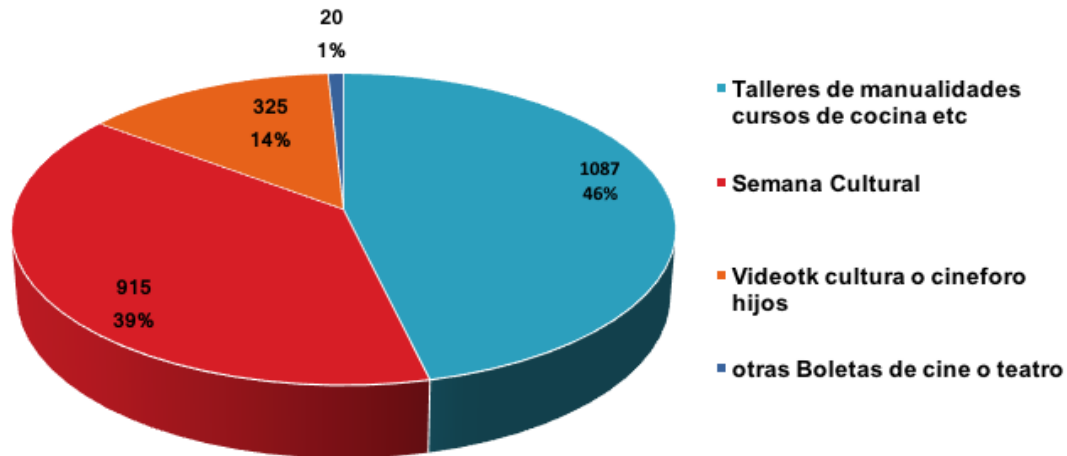
Tomado de la encuesta de necesidades y expectativas 2019.

CATEGORIAS	VOTOS	%
Promoción de programas de vivienda	833	35%
Convenios empresariales descuentos	564	24%
Programas educativos	493	21%
Programas de mejoramiento de clima laboral	346	15%
Actividades Prepensionados	111	5%
TOTAL	2347	100%

La actividad enfocada al mejoramiento de la calidad de vida de mayor preferencia de la población encuestada responde a la promoción de programas de vivienda con un 35%, seguido a convenios empresariales para obtener descuentos y precios especiales en productos y servicios con un 24%, Apoyo para programas educativos con un 21%, programas de mejoramiento de clima laboral con un 15% y por últimas actividades diseñadas para la preparación del retiro laboral con un 5%.

1.3 ¿Cuál de las siguientes Actividades Artísticas y Culturales le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar 2019?

ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES



Tomado de la encuesta de necesidades y expectativas 2019.

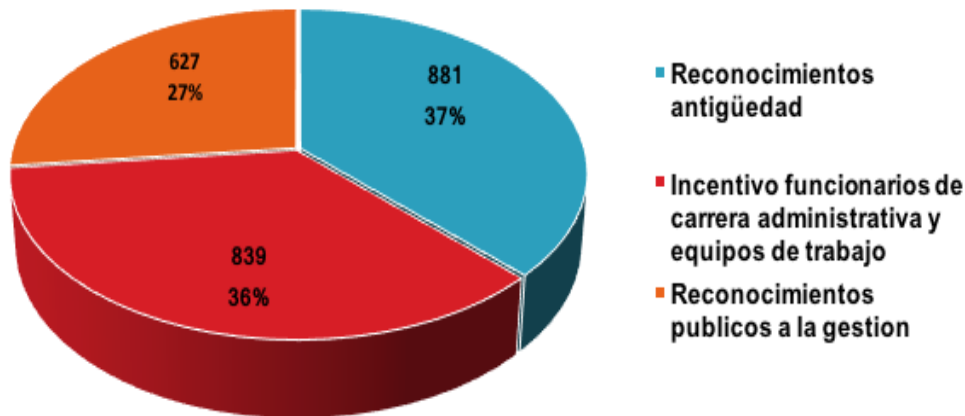
CATEGORIAS	VOTOS	%
Talleres de manualidades cursos de cocina etc	1087	46%
Semana Cultural	915	39%
Videotk cultura o cineforo hijos	325	14%
otras Boletas de cine o teatro	20	1%
TOTAL	2347	100%

La actividad artística y cultura de mayor preferencia de la población encuestada responde a la ejecución de talleres de manualidades, cursos en diferentes modalidades como cocina, música, baile y teatro con un 46%, seguida a esta la realización de la semana cultural con un 39%, ejecución de video-Tk cultural o cine foro para los hijos de los colaboradores con un 14% y como otra opción propuesta por algunos colaboradores la entrega de boletas de cine o teatro con un 1%.

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.

1.4 ¿Cuál de los siguientes incentivos o reconocimientos le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar 2019?

INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS



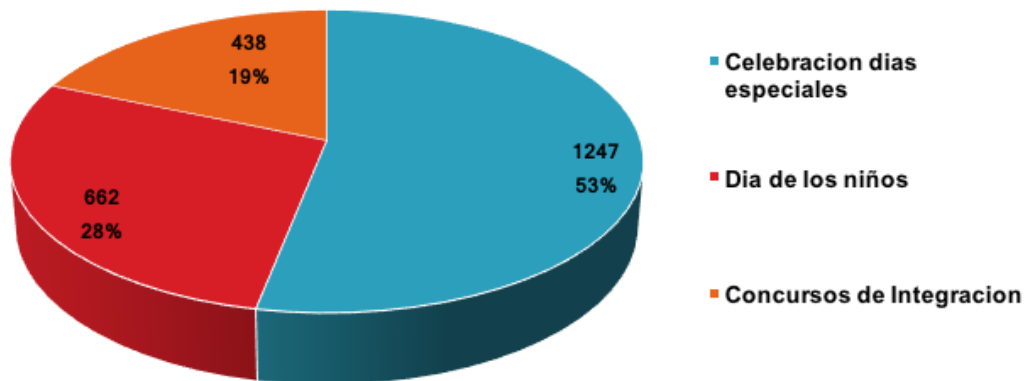
Tomado de la encuesta de necesidades y expectativas 2019.

CATEGORIAS	VOTOS	%
Reconocimientos antigüedad	881	37%
Incentivo funcionarios de carrera administrativa y equipos de trabajo	839	36%
Reconocimientos publicos a la gestion	627	27%
TOTAL	2347	100%

De acuerdo a los incentivos o reconocimientos de mayor preferencia de la población encuestada se encuentra el reconocimiento a la antigüedad con un 37%, seguido de la entrega de incentivos como reconocimiento al desempeño de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa con un 36% y por último el reconocimiento público a la gestión con un 27%.

1.5 ¿Cuál de las siguientes actividades sociales y recreativas le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar 2019?


ACTIVIDADES SOCIALES Y RECREATIVAS



Tomado de la encuesta de necesidades y expectativas 2019.

CATEGORIAS	VOTOS	%
Celebración días especiales	1247	53%
Día de los niños	662	28%
Concursos de Integración	438	19%
TOTAL	2347	100%

La actividad social recreativa de mayor preferencia de la población encuestada responde a la celebración de días especiales como profesiones y oficios, día de la mujer, día de la familia y día de cumpleaños con un 53%, seguido de la ejecución de la actividad de fin de año para los hijos de los colaboradores con un 28% y por último la ejecución de actividades de integración que promuevan el trabajo en equipo como concursos de mejor decoración en fechas especiales como Halloween, amor y amistad entre otras con un 19%.

 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 E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V2

ACTIVIDADES PRIORIZADAS 2019


NECESIDADES PRIORIZADAS BIENESTAR E INCENTIVOS 2019				
ITEM	CATEGORIA	ACTIVIDADES - DESCRIPCION	# n	%
1	DEPORTIVA	Caminatas Ecologicas	975	41%
		Juegos Internos Subred Sur	511	22%
2	CALIDAD DE VIDA	Promocion de Programas de Vivienda	833	35%
		Convenios empresariales para obtener descuentos productos o servicios	564	24%
3	ARTISTICAS Y CULTURALES	Talleres de manualidades y cursos en diferentes modalidades (cocina, musica y baile)	1087	46%
		Semana Cultural Subred Sur	915	39%
4	INCENTIVOS RECONOCIMIENTO	Reconocimiento a la Antigüedad	881	37%
		Incentivos funcionarios de Carrera Administrativa y equipos de Trabajo	839	36%
5	SOCIAL Y RECREATIVA	Celebracion dias especiales (Profesiones y oficios, dia de la mujer, dia de la familia, cumpleaños)	1247	53%
		Dia de los Niños	662	28%

BIBLIOGRAFÍA:

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)
- Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf)
- Orientaciones Metodológicas del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
- Resultados encuesta de Necesidades y expectativas 2019, 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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-03-29.

 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 E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V2

ANEXOS


Cronograma Actividades Plan de Bienestar e Incentivos 2019

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019														
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E														
CATEGORIA	#ACT	ACTIVIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
DEPORTIVA	1	Caminatas Ecologicas												
	2	Media Maraton Bogota 2019												
	3	Olimpiadas Deportivas Subred Sur 2019												
	4	Juegos Distritales												
CALIDAD DE VIDA	5	Tu Vivienda												
	6	Ferias de Servicios												
	7	Programa "Sembrando Sueños"												
	8	Programa preparacion retiro laboral autocuidado- salud emocional y fisica												
ARTISTICAS Y CULTURALES	9	Cursos de cocina Subred Sur												
	10	Curso de manualidades												
	11	Talleres de Baile												
	12	Semana Cultural Subred Sur												
INCENTIVOS RECONOCIMIENTO	13	Reconocimiento a los años de labor Subred Sur 2019												
	14	Premiacion de Funcionarios de Carrera Administrativa Subred Sur - Provisionales y Equipos de Trabajo 2019												
	15	Dia del Servidor Publico Distritales - DASC												
SOCIAL Y RECREATIVA	16	Dia de Profesion y Oficios 2019												
	17	Dia de la Mujer												
	18	Dia del Hombre												
	19	Envio de Tarjeta electronica Cumpleaños Dia de Cumpleaños												
	20	Dia de Familia												
	21	Cierre de Gestion 2019												
	22	Novenas Navideñas												
	23	Dia de los Niños Subred Sur 2019												

OBSERVACION:
 El presente cronograma de Actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2019, estara sujeto al presupuesto asignado, disponibilidad de fechas y lugares de ejecucion

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-03-29.

 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 E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V2

8. 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.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Lina Paola Zabala Cortes	Nombre: Fabiola Bautista López	Nombre: Julie S. Bermúdez Bazurto	Nombre: Claudia Helena Prieto Vanegas
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Directora Talento Humano	Cargo: Profesional Administrativo Control Documental	Cargo: Gerente
Fecha: 2019-03-27	Fecha: 2019-03-28	Fecha: 2019-03-29	Fecha: 2019-03-29

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-03-29.