

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

PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS
GH-PLA-BIE-PP-02 V3



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>ESTADO</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

1. INTRODUCCIÓN:

La Subred Integrada De Servicios De Salud Sur E.S.E., es consciente que debe avanzar hacia la consolidación de una atención de máxima calidad hacia sus ciudadanos (integral, oportuna y eficiente). Para ello se implementarán estrategias que permitan garantizar que los servidores públicos estén motivados y sean competentes, eficientes e innovadores, no solo para ejercer adecuadamente su labor, sino también para evolucionar y desarrollar la innovación que sea requerida para mantener e incrementar su productividad y su capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos. Estamos llamados a compatibilizar eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades, meritocracia, exigencia, neutralidad y diversidad, características paradigmáticas de las administraciones profesionales en una democracia moderna.

Uno de nuestros propósitos es enaltecer al servidor público y su labor para con ello lograr transformar la política de gestión estratégica del talento humano en la entidad (GETH), en donde la exigencia y la productividad sean parte de la cultura de lo público, donde el bienestar y los incentivos estén asociados a los resultados individuales y colectivos y con un práctico sistema de competencias laborales bajo los direccionamientos de la Subred Integrada de Servicios de salud Sur E.S.E.

Convencidos que el talento humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, es su activo más importante, a través del presente plan busca fidelizar a sus servidores públicos con acciones que promuevan el mejor SER, ESTAR y HACER, de modo tal que su proceso se desarrolle bajo las premisas y valores que inspiran la cultura organizacional que queremos construir.

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y emoción), con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el plan estratégico del talento humano.

Con base en lo anterior, las actividades que se plantean para la vigencia 2019, no solamente involucran a los colaboradores sino también hay actividades para compartir con sus familias. La oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos y una forma novedosa de conectar la participación en actividades o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que complementan el portafolio preestablecido.

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 del Talento Humano. Por lo anterior 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.

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 2019-11-14.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad 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 V3

El plan de Bienestar e Incentivos de La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E 2019, busca 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.

2. OBJETIVO:

Fomentar en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., una cultura de trabajo que respeta de manera integral los derechos de nuestros servidores(as) públicos(as), con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores (as) de la Subred Sur.

3. ALCANCE:

Los beneficiarios de nuestro Plan de Bienestar son todos los servidores que hacen parte de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. y su núcleo familiar, (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado e hijos).

DESDE: 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.

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.

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 2019-11-14.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>ESALUD</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

5. 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 dando cumplimiento al plan de trabajo.

- Gerente Subred Integrada de Servicios de Salud Sur.
- Subgerentes, Jefes de Oficina Asesora, Jefes de Oficina, Directores Técnico y Directores Operativos
- Director de Talento Humano
- Profesional de la Línea de Trabajo de Bienestar e Incentivos

6. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Constitución Política de Colombia	1991	Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.	Asamblea Nacional Constituyente
Ley 489	1998	<i>"... 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..."</i>	Secretaria del Senado
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 vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 909	2004	<i>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 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".</i>	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 1811	2016	<i>"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el</i>	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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-14.



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		<i>territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito", Artículo 5°. "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"</i>	
Ley 1857	2017	"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".	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 1811	2017	"Por la cual se adopta el incentivo del uso de la bicicleta para los funcionarios públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C."	El Congreso de la Republica Colombia
Decreto Ley 1567	1998	Título 11: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Departamento Administrativo de la Función Publica
Decreto Ley 1572	1998	De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios	Departamento Administrativo de la Función Publica
Decreto 1227	2005	<p>Artículo 70 del, que establece: ... 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. 70.2 Artísticos y culturales. 70.3. Promoción y prevención de la salud 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. 70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías.</p> <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>	El Congreso de la Republica Colombia



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		<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>	
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, propiciado 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 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
Decreto 118	2018	"Por el cual se adopta el Código de Integridad del servicio público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital" y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"	Alcaldía Mayor de Bogotá
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 con las organizaciones sindicales de empleados públicos".	Función Pública
Circular Externa No. 12	2017	"Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer".	Superintendente de la Economía Solidaria.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>BOGOTÁ</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

7. CONTENIDO DEL PLAN /Y/O PROGRAMA:

7.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores (as) la motivación y calidez humana en la presentación de los servicios al interior y exterior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores (as) públicos (as) de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo, artístico y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

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.).

DESARROLLO DEL PLAN

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo, artístico y cultural de los funcionarios y su grupo familiar. El Plan de Bienestar Social se fundamentara en dos componentes propuestos por la Función Pública en su documento de orientaciones metodológicas así:

7.2. 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, 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.

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 2019-11-14.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

- **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 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 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.

7.3. 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.
- **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

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 2019-11-14.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. BOGOTÁ Luzes del Mundo en los 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 V3

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.

7.4. PLAN DE INCENTIVOS

Lo primero que es necesario aclarar es la finalidad de los programas de incentivos, en otras palabras, cuál es la razón detrás de establecerlos. La formulación de estos programas para los servidores (tanto a nivel individual como grupal) está directamente relacionada con otorgar los estímulos necesarios para que la entidad, en conjunto, tenga una buena gestión. Un adecuado programa de incentivos debe hacer parte de la gestión estratégica del talento humano, pues es uno de los componentes de la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor público. Por lo tanto, debe ser una de las prioridades de las áreas de talento humano y estas deben ubicar el diseño de este programa dentro de las prioridades de la alta dirección y la planeación institucional. Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Programa de Incentivos Institucional.

7.4.1. No pecuniarios:

Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar:

1. Traslados, encargos
2. Comisiones, becas, proyectos especiales
3. Publicaciones y reconocimiento públicos
4. Programas de turismo

7.4.2. Pecuniarios:

Dirigido a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico equivalente máximo a 40 SMMLV.

7.5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS):

7.5.1. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar y conocimiento, programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

7.5.2. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la

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 2019-11-14.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad 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 V3

Dirección de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

- 7.5.3. 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 una sanción económica en la que se autoriza el descuento por nómina del costo unitario de la actividad por cada persona faltante.
- 7.5.4. 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 (Lealtad, Trabajo en equipo, Disciplina, Compromiso y Cooperación – Competencia), 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.
- 7.5.5. 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.

7.6. OBLIGACIONES DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E:

- 7.6.1. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan.
- 7.6.2. 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.
- 7.6.3. Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la SUBRED Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

7.7. LÍNEAS DE ACCIÓN

Las líneas de acción del Plan de Bienestar e Incentivos 2019 se enfocan en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio,

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 2019-11-14.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes y sonrisas en el Servicio de Salud Sur ESE</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, dentro del:

- Ser
- Estar
- Hacer

Las acciones realizadas mantienen constante coordinación interinstitucional y la utilización adecuada de los recursos asignados por parte de la entidad y de los organismos de protección social, además de realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia. El presupuesto asignado para el desarrollo del presente Plan de Bienestar e Incentivos 2019 es:

7.7.1.SER:

Atención integral. Coordinar con la Caja de Compensación Familiar y demás entidades estatales, el apoyo requerido para desarrollar las actividades tendientes a proporcionar el bienestar de los funcionarios y sus familias, y de igual forma, se continuará con el apoyo de la atención personalizada en la Dirección de Talento Humano, por parte de un asesor de la Caja para que atienda los servidores(as) públicos(as) en todo lo relacionado con los servicios, en las áreas de capacitación, turismo, recreación, subsidios, entre otros.

Actividades:

Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad:

- Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar.
- Feria de servicios (vivienda, vehículo, bancaria, y otras).

7.7.1.1. Preparación a los Pre-pensionados:

Concebido para preparar a los servidores (as) públicos (as) que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993 y en especial al numeral 75.3 del artículo 75 del Decreto Ley 1227 de 2005. Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud. Actividades Sugeridas: Taller de vida para pre pensionado.

Actividad Pre pensionados

- Salida outdoor para pre pensionados
- Caminatas ecológicas
- Capacitaciones en historia laboral y nuevo proyecto de vida

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

7.7.1.2. Tarjetas virtuales

7.7.1.2.1. Por cumpleaños:

Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) en el día de su cumpleaños, con el objetivo de involucramos emocionalmente en este momento importante y personal, generando un efecto positivo en su entorno, con un mensaje único.

7.7.1.2.2. Por fechas especiales (profesiones u oficios)

Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) públicos(as) en el día conmemorativo de su profesión o el oficio desempeñado.

7.7.1.2.3. Tarjetas de condolencias

Sobrellevar la pérdida de un ser querido es un reto para cada individuo. Para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, y entendiendo que la entidad es el segundo hogar de cada servidor(a) en donde se establecen lazos de hermandad, en la muerte de un familiar de alguno de nuestros servidores se comunicará a través de los medios internos y de manera masiva, los datos pertinentes para facilitar las condolencias y acompañamiento fomentando de esta manera la información necesaria para los compañeros de trabajo.

En los casos que el fallecimiento es de un familiar en primer grado, también se le enviara una corona floral.

7.7.2. ESTAR

7.7.2.1. Valera de Salario Emocional

Mediante el ofrecimiento de los siguientes servicios: Un día de permiso remunerado por su cumpleaños. Para el disfrute de este día se podrá programar durante el mes siguiente de la fecha conmemorativa, este permiso no será acumulable con otros días de permiso o de descanso remunerado, ni podrá ser negociable para otra fecha diferente a la dispuesta.

Este permiso se autoriza por Resolución expedida por la Gerencia de la Subred Sur y se programa con el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, a través del formato establecido para tal fin el cual deberá remitirse a la Dirección de Talento Humano, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad.

7.7.2.2. Tiempo preciado con los bebés

La normatividad vigente establece que a las servidoras se les debe conceder un permiso por lactancia de una (1) hora dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. No obstante, de acuerdo con la Directiva 002 de 2017, expedida por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se concederá esta hora de lactancia hasta que el menor cumpla su primero año de edad.

El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, quien deberá enviar por escrito el beneficio a la Dirección de Talento Humano, con el formato establecido en el procedimiento, garantizando de todos modos la adecuada prestación del servicio.

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 2019-11-14.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ESTADO Luz del Intelecto y el Servicio 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 V3

7.7.2.3. Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores

En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los(as) servidores(as) públicos(as) se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad.

Estos permisos deben estar debidamente justificados y para control de asistencia se deberá informar por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes correspondientes con el formato establecido en el procedimiento.

7.7.2.4. Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as):

La entidad concede a los servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso.

Este permiso lo concede el superior jerárquico y debe remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes pertinentes, con el formato establecido en el procedimiento.

7.7.2.5. Incentivo del uso de la bicicleta:

Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 y a la Resolución 028 del 2018, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos que laboran en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:

El primer jueves de cada mes se prohíbe el ingreso de vehículos y motocicletas a las instalaciones de la Subred Integrada de Servicios de Salud. Se envían piezas comunicativas incentivando el uso de la bicicleta y se recibe el personal con un kit de hidratación.

7.7.2.6. Flexibilidad Temporal dentro de la jornada laboral:

Este tipo de flexibilidad es un procedimiento que permite liberar la rigidez de las relaciones laborales a título de incentivo. La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, determinará las medidas que contribuyan en la reducción del conflicto entre vida laboral, familiar o personal con el que se construya una vida laboral que contribuya al desarrollo personal y a la productividad, facilitando la conciliación entre vida familiar, personal y laboral, fortaleciendo la vocación de servicio y el sentirse orgulloso de trabajar en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Este incentivo se ha diseñado para que se adapte a las necesidades de las personas trabajadoras, siempre y cuando sus rendimientos y resultados así lo ameriten, que se pueden decidir de manera concertada de acuerdo a las necesidades del trabajador y de la entidad, a través de diversas fórmulas y dentro de unos límites establecidos.

7.7.2.7. Jornada semestral para la familia

Conforme a las medidas de protección de la familia los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la Caja de Compensación Familiar. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo libre con sus familias sin afectar los días de descanso.

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 2019-11-14.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes y sonrisas en los 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 V3

De tal forma la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, ofrecerá este beneficio de la siguiente manera:

Día Familia: Se autoriza al funcionario por Circular expedida por la Gerencia de la Subred Sur un día hábil en el primer semestre y un día hábil en el segundo semestre para que lo disfrute y lo comparta con su familia.

7.7.2.8. Jornada para el menor en semana de receso

Tarde de juego: Se le otorgara al funcionario cuatro (4) horas en una tarde de la semana de receso escolar, esto para aprovechar la tarde dedicada al juego y la recreación con sus hijos.

7.7.2.9. Otras fechas:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, podrá ofrecer flexibilidad temporal dentro de la jornada laboral, para otras fechas que se requieran como la celebración de Halloween, el día de las velitas, 24 y 31 de Diciembre, conforme a las necesidades de servicio y las directrices que en eso caso se den dentro de la Administración Distrital.

7.7.2.10. Flexibilidad Espacial dentro de la jornada laboral:

7.7.2.10.1. Teletrabajo

En la vigencia 2019 se realizará la implementación de éste modelo laboral, conforme a las normas vigentes y las pautas del Comité de Teletrabajo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, el cual, se dará a conocer todos los servidores de la entidad interesados en participar, y deberán cumplir con todos los requisitos que serán informados oportunamente.

7.7.2.10.2. Convivencia Institucional

Son actividades de integración por dependencias en las que se busque rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- Tomas de Talento Humano.
- Semana Cultural.
- Titanes Subred Sur

7.7.2.10.3. Celebración día del niño y del adolescente

- Celebración día del niño. Dirigido para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre 0 y 12 años.
- Caminatas Ecológicas para servidores(as) y sus hijos adolescentes.

7.7.2.10.4. Celebración día del niño y del adolescente Actividades Recreativas y Deportivas

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de los servidores (as) públicos (as) de la entidad. De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad 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 V3

cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

- Participación en los "Juegos Deportivos Bogotá Mejor para Todos".
- Caminatas Ecológicas para servidores(as) y sus familias.
- Media maratón
- Olimpiadas internas deportivas

7.7.2.10.5. Actividades Culturales:

Son actividades que generan satisfacción al servidor y fortalecen sus estados psicológicos y emocionales en relación con su grupo cultural. Son espacios de libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración entre los funcionarios. Actividades Sugeridas:

- Semana Cultural: Mediante actividades culturales asignadas a las unidades se delega a un grupo de colaboradores para que decorar o realizar presentaciones artísticas de manera individual o grupal.
- Reconocimientos días especiales: día del Servidor Público, día de la Mujer, día del hombre, día de la familia, día de la secretaría, día del conductor.

7.7.2.11. Descanso compensado

El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, garantizando la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, para lo cual la entidad expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta se dará a conocer oportunamente a todos los(as) servidores(as) a través de los medios de comunicación internos.

- Semana Santa.
- Navidad y fin de año.

7.7.2.12. Servicio de cafetería

Se tiene habilitados espacios de cafetería para que los servidores puedan contar con un ambiente óptimo para tomar sus alimentos dentro de la jornada laboral. Así mismo se cuenta con algunos espacios para su esparcimiento (terrazza, atrio, etc.), estos espacios se encuentran dotados con hornos microondas, mesas y sillas para que el servidor cuente con un espacio de tranquilidad y descanso.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad 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 V3

7.7.3. HACER:

7.7.3.1. Incentivos:

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado y en cumplimiento al decreto 1567 de 1988, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, desarrollará estrategias de reconocimiento, a los Servidores Públicos: por innovación, eficiencia, calidad y productividad, de tal forma que los motive e incremente su vocación de servicio, responsabilidad, disposición y nivel de compromiso con la misión, visión y valores institucionales.

7.7.3.1.1. Económicos (pecuniarios):

Dirigido a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico equivalente máximo a 40 SMMLV.

7.7.3.1.2. No económicos (no pecuniarios):

Selección de los mejores funcionarios carrera: Se realiza en acto público y con los resultados de la Evaluación de Desempeño 2018-2019. Se premiará el mejor funcionario de cada nivel y el mejor de la entidad.

7.7.3.2. Simbólicos:

Son personales de motivación primaria y subjetiva, a fin de que el servidor (a) se sienta identificado y a gusto, tanto con las tareas que desempeña como con las personas con las que trabaja, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.

Se relacionan algunos de ellos:

- Premios y galardones, tales como placas, insignias, certificados, material de la entidad.
- Reconocimiento público, a través de la página web, cartelera, boletines o los medios que para los efectos establezca la Subred Integrada de Servicios de Salud sur E.S.E.
- Las demás que tenga a bien determinar la Subred Integrada de Servicios de Salud sur E.S.E.
- Gala del Departamento Administrativo del Servicio Civil del Distrito: La Gala de reconocimientos es una estrategia de Bienestar Distrital, enmarcada en el modelo de Bienestar de la felicidad laboral “Elige ser feliz nosotros te ayudamos” en el eje conocimiento de las fortalezas propias, que busca exaltar la labor y reconocer el desarrollo integral del servidor público:

La Gala toma en cuenta los tres ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación:

- Creación de valor público.
- Gobernanza para la paz.
- Gestión del Conocimiento.

Con lo cual se busca motivar a los servidores públicos para que desarrollen acciones y soluciones a retos o problemáticas en sus entidades, en los campos de la innovación y la educación para la paz.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad 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 V3

El objetivo es: Reconocer las iniciativas del Servidor Público del Distrito, de conformidad con el Decreto 86 del 2014, artículo 2, a través de incentivos que visibilicen y exalten la vocación de servicio de los funcionarios públicos.

Reconocer en los servidores públicos del distrito el potencial de innovación y creatividad, enmarcado en el eje del modelo de Gestión de Bienestar para la Felicidad laboral: - Conocimiento de Fortalezas propias.

Realizar un evento de reconocimiento a la labor del servidor público de las entidades distritales.

Destacar como fortaleza propia la innovación y la Educación para la paz. Fomentar en las entidades el apoyo a ideas, proyectos innovadores y enfocados en educación para la paz de sus funcionarios.

7.7.3.3. Financiación de estudios de educación formal de pregrado y postgrado de los/las servidores (as):

Todos los servidores del Distrito Capital pueden hacer uso del FRADEC, fondo constituido para que los servidores de carrera administrativa con evaluación en nivel sobresaliente, puedan obtener los beneficios de este programa. Los servidores deberán solicitar la Certificación a la Dirección de Talento Humano la documentación necesaria para obtener los beneficios.

7.7.3.4. Cursos de cocina, manualidades y baile

Con el propósito de brindar espacios alternos de trabajo y poder fortalecer técnicas básicas de los servidores se programaran los siguientes cursos:

- Cocina de mar y cocteles y refrigerios saludables.
- Manualidades navideñas
- Baile (Salsa, Bachata, Tango, Folclor)

7.7.3.5. Cierre de Gestión

Con el ánimo de crear un espacio de interacción y compartir, entre todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. se lleva a cabo este espacio donde se les hace un reconocimiento a la buena labor ejecutada, al compromiso y al sentido de pertenencia con la Subred, dentro de este cierre de gestión se cuenta con las siguientes actividades:

- Informe de Gestión
- Almuerzo o Cena
- Muestra cultural
- Reconocimientos

7.7.3.6. Novenas Navideñas

Para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur es muy importante compartir con sus colaboradores (as) fechas especiales dentro de la jornada laboral que fortalezcan los lazos de hermandad y armonía. Para esto se organizan las novenas navideñas, las cuales se llevan a cabo en los diferentes Unidades de la Subred, acompañada de esta actividad y al finalizar se comparte un refrigerio.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>BOGOTÁ</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

7.8. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN:

Se realiza el proceso contractual correspondiente para el desarrollo de las actividades con la Caja de Compensación Familiar y además se adelantan alianzas estratégicas con otras entidades distritales para la programación de actividades de bienestar social y se coordinan las respectivas fechas y eventos a realizar en cada una.

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, será el encargado de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma, los cuales serán publicados en la página web de la entidad.

7.9. RECURSOS

Tecnológicos	Internet, correos electrónico y aplicativo Drive.
Logísticos	Todos los requeridos para cada una de las actividades registradas en el plan de Bienestar e Incentivos 2019.
Humanos.	Participación de los líderes para socialización de actividades planeadas en el cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2019.
Financieros	Recursos requeridos contemplados en el presupuesto institucional y con apoyos de otras fuentes de financiamiento.

7.10. PROHIBICIONES

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacionales de los empleados.

7.11. INDICADORES Y METAS

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos 2019 y al impacto de las medidas previstas en el presente plan, se elaborará un informe de ejecución anual, con corte a 31 de diciembre de 2019. Para la evaluación del plan se utilizarán los siguientes indicadores:

Nivel de cumplimiento

Plan de Bienestar e Incentivos

2019 Indicador de gestión Número de acciones programadas en el plan para el 2019 x 100

(Cumplimiento)

Número de acciones ejecutadas a 31/12/2019)

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 2019-11-14.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>BOGOTÁ</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

7.12. COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Cumplimiento con el plan de bienestar e incentivos Seguridad y Salud en el Trabajo se comunicarán a todos los funcionarios, contratistas, pasantes y visitantes, según lo establecido a nivel interno de la entidad a través del proceso de comunicaciones, socializaciones y capacitaciones, adicionalmente este plan de trabajo se encuentra publicado vía Intranet.

7.13. DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2020

Para el desarrollo de las actividades del El Plan de Bienestar e Incentivos 2020 se invitará a participar al 100% de los servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., durante la vigencia 2019, se realizó el diligenciamiento de la una encuesta de necesidades de bienestar. Teniendo en cuenta esos resultados y la evaluación de actividades realizadas en el año 2019, se programará la agenda operativa del Plan de Bienestar e Incentivos 2020. Esto con el fin de mejorar el clima organizacional de Instituto suscitando el buen desempeño individual y colectivo, desarrollado en armonía a los principios y valores que conforman el código de Integridad y los valores de la entidad.

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.
2019-11-14	3	Inclusión del desarrollo de las actividades y líneas de trabajo, de acuerdo a la normativa Decreto 1499 de 2017

9. 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.

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 2019-11-14.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>BOGOTÁ</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

10. ANEXOS (Opcional):

ANEXO 1: RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS 2018 – PROCESO BIENESTAR. (Informe)

ANEXO 2: PRIORIZACION DE ACTIVIDADES

CATEGORIA	ACTIVIDAD	%DE ELECCION
DEPORTIVA	Realizar actividades deportivas de conjunto como ciclo - paseos, rumbas-aeróbicas y caminatas ecológicas.	63%
	Realizar los juegos internos de integración con uniformes deportivos y un paseo para los primeros puestos.	21%
CALIDAD DE VIDA	Promoción de programas de vivienda ofrecidos por fondos de cesantías, cajas de compensación familiar u otras entidades.	31%
	Tener apoyo para desarrollar programas educativos	27%
ARTISTICAS Y CULTURALES	Realizar talleres de manualidades y cursos en diferentes modalidades (cocina, música, baile, teatro)	36%
	Visitar sitios culturales como museos y teatros	28%
INCENTIVOS O RECONOCIMIENTOS	Reconocimientos al personal por su antigüedad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	38%
	Recibir incentivos como reconocimiento al desempeño de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y Equipos de trabajo	38%
SOCIAL Y RECREATIVA	Celebrar los días especiales (profesiones u oficios, día de la mujer, día de la familia, cumpleaños)	59%
	Realizar actividades de integración que promuevan el trabajo en equipo como “concurso mejor decoración” en las fechas de amor y amistad, Halloween, y Navidad.	21%

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 2019-11-14.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

ANEXO 3: CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR

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 - Libre Nomenclamiento y Equipos de Trabajo 2019												
	15	Dia del Servidor Publico Distritales - DASCD												
SOCIAL Y RECREATIVA	16	Dia de Profesionos 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			100%	100%	100%	100%	100%	100%	94%	85%	92%	100%	100%	100%

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 2019-11-14.

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>BOGOTÁ</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur ESE</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	BIENESTAR E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V3

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Adriana Loaiza Quintero Nombre: William Rodríguez Nombre: Pedro Alfonso Mejía	Nombre: Jhon Jairo Vásquez Nombre: Fabiola Bautista López Nombre: José Orlando Ángel Torres	Nombre: Julie S. Bermúdez Bazurto	Nombre: Gloria Libia Polanía Aguillón
Cargo: Profesional Administrativo Cargo: Tecnólogo Administrativo Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Referente de Planeación Estratégica Cargo: Director Operativo (C.) Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Profesional Administrativo Control Documental	Cargo: Gerente (E)
Fecha: 2019-11-14	Fecha: 2019-11-14	Fecha: 2019-11-14	Fecha: 2019-11-14

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 2019-11-14.