


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

**PLAN BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS
GH-PLA-BIE-PP-02 V4**



	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V4

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.


El Decreto 1567 de 1998, estableció la obligación de las entidades estatales de formular los programas 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.

Con base en lo anterior, las actividades que se plantean para la vigencia 2020, no solamente involucran a los colaboradores sino también hay actividades para compartir con sus familias. La oferta de actividades se enmarca en dos ejes fundamentales: Programas de bienestar social y Programas de incentivos.

El Plan de Bienestar e Incentivos de La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. 2020, 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

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 2020-01-30.

 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	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V4

y satisfacción humana, basado en los resultados arrojados en la encuesta de necesidades y expectativas que se realiza anualmente.

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 los 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 propendan por el desarrollo integral y actividades detectadas a través del diagnóstico de necesidades.

3. ALCANCE:

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

HASTA: Ejecución y seguimiento del cronograma de actividades del Programa de Bienestar e Incentivos 2020.

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 el 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:

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

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

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	"... 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..."	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	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".	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 1811	2016	"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito", Artículo 5°.	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 2020-01-30.



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		"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"	
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 Secretaria 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. Las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.</p> <p>Parágrafo 1°. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y</p>	El Congreso de la Republica Colombia

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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos. 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...	
Decreto 1083	2015	Título 10, Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades....	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.

7. CONTENIDO DEL PLAN /Y/O PROGRAMA:


OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores (as) la motivación y calidez humana en la prestación 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.

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 2020-01-30.

 <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	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V4

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, entre otros.).

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.

7.1. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS:


Para el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos se invitó a participar a los servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades y expectativas, la cual se estructuró con fundamento en los ejes de Bienestar Social e Incentivos y sus correspondientes componentes; buscando con ello identificar sus necesidades y que las mismas puedan tener la mayor cobertura posible. Una vez obtenidos los resultados, se procedió tabular y priorizar los datos para proceder al diseño del Programa de Bienestar e Incentivos, cronograma de actividades y acto administrativo de adopción.

El sistema de estímulos comprende dos ejes fundamentales: Los programas de Bienestar social y los programas de incentivos. El Programa de Bienestar Social de la Subred Sur se fundamenta 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,

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V4

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, feria de servicios de vivienda con entidad bancaria de convenio de nómina, enfatizándola especialmente en el beneficio para la solicitud de subsidios de vivienda y la adquisición de proyectos de vivienda, actividad que se realiza con acompañamiento de la caja y/o constructoras interesadas en promocionar sus proyectos. Se busca la satisfacción y el mejoramiento en la calidad de vida del colaborador y su familia.
- Capacitación formal: La capacitación es el proceso de adquisición de conocimiento a través del sistema de grados dirigido a personal inscrito en carrera administrativa y el gasto sale del rubro de bienestar. La capacitación es un proceso que lleva a cabo el ser humano, por medio del cual se adapta a las circunstancias que le rodean, en este proceso es que la persona sea creadora de cambio en su entorno y para ello es menester que adquiera una serie de habilidades que solo es posible por medio del aprendizaje.


7.3. COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Referente a la existencia de un ambiente agradable, percibido como satisfactorio y propicio para el bienestar físico, psicológico y social para el 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.

- Clima Laboral: Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.
- Medición del Clima Organizacional. es un indicador que permite evaluar y medir desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios la entidad; 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

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 2020-01-30.


 <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	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V4

través de la ejecución de acciones establecidas en los planes institucionales que buscan satisfacer las necesidades de los Servidores Públicos.

- Cambio Organizacional: “Preparación para el cambio, asimilación del cambio, aceptación del cambio y compromiso con el cambio. Para llevar a la práctica cada uno de estos temas, se requiere de planes institucionales”.
- 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 programa de bienestar todos aquellos espacios de socialización de los cambios organizacionales, estructurales, de políticas, programas y proyectos, en los cuales participen los colaboradores de la entidad (Unidades Locales Gerenciales y Unidades Locales de Comunicación)
- Desvinculación asistida: Es el acompañamiento institucional a los servidores públicos que por diferentes razones se retiran de la entidad. Se incluye el personal pre- pensionado, personal que se retira de la entidad como resultado de procesos de modernización administrativa y de reforma de la planta de personal. Se incluyen actividades para pre pensionados y las que se requieran en caso de ser necesario por razones diferentes. No se incluye el personal que sale de la institución por sanciones disciplinarias.
- Cultura Organizacional: “Principios y valores, mitos e historias, ritos y ceremonias, creencias, tabúes, héroes o personajes destacados, normas y comunicación”.
- El programa de Bienestar Social de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía, por lo cual incluye actividades que buscan reforzar los componentes culturales adecuados y que a través del cambio 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.
- El otro eje del sistema de estímulos corresponde al Plan de Incentivos, 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: Los pecuniarios y los no pecuniarios.
- 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.

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 2020-01-30.

 <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	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V4

- 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.
- Liderazgo. Se define como el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos, que para el caso que nos ocupa se busca fortalecer el liderazgo del personal Directivo, Asesor, responsables de las Unidades de Servicio de Salud y de los referentes de procesos transversales; en el marco de lo preceptuado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

7.4. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:

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

1. Becas
2. Comisiones
3. Viajes (Programas de turismo)
4. Publicaciones de investigaciones
5. Encargos

7.5. INCENTIVOS PECUNIARIOS:


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

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

- Asistir y participar en los eventos y actividades de Bienestar Social e Incentivos, programados por la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de Bienestar Social e Incentivos, programados por la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Con el registro de inscripción el funcionario y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la imposibilidad de asistir, se considerará como inasistencia injustificada, la cual generará una sanción económica que puede ser cancelada en la tesorería de la Subred Sur o autorizar el descuento por nómina del costo unitario de la actividad por cada persona faltante.
- Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad. Después de transcurridos 15 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda

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 2020-01-30.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V4

prevista. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada. Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades. Las siguientes son conductas inapropiadas y en las cuales no puede incurrir, bajo ninguna circunstancia, las personas participantes, así: - Consumo de bebidas alcohólicas y alucinantes - Actuaciones indebidas (espectáculos, conflictos, escándalos, discusiones, peleas, malas palabras, gritos desproporcionados y desorden) - Generación de un mal ambiente. - Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos.

- Cuando el servidor (a) o participante incurra en alguna de las conductas descritas anteriormente, será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a ninguna actividad de bienestar programada por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., durante los seis (6) meses siguientes de la fecha en que ocurrió la conducta sancionada.

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

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades. Sin que esto afecte el normal funcionamiento de los servicios de Salud.
- Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), 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.

7.8. PRESUPUESTO

Las líneas de acción del Plan de Bienestar e Incentivos se enfocan en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, entre otros.

Las acciones realizadas mantienen constante coordinación interinstitucional y hacen seguimiento a la adecuada utilización de los recursos asignados por parte de la entidad y por las entidades que apoyan el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos, además se realiza una permanente evaluación de los servicios o productos que se ofrecen al servidor público y su familia.

El presupuesto asignado para el desarrollo del presente Plan de Bienestar e Incentivos 2020 es \$124.000.000 (CIENTO VENTICUATRO MILLONES DE PESOS)


7.9. PROGRAMAS ESPECIALES

- Teletrabajo

En la vigencia 2020 se continuará con 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

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 2020-01-30.

 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	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V4

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.

- 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.

- 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 (terraza, 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.

7.10. 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.

7.11. 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 2020.
Humanos.	Participación de los líderes para socialización de actividades planeadas en el cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2020
Financieros	Recursos requeridos contemplados en el presupuesto institucional y con apoyos de otras fuentes de financiamiento.

7.12. 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.

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 2020-01-30.

 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	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V4

7.13. INDICADORES Y METAS

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos 2020 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 2020.

Para la evaluación del plan se utilizará el siguiente indicador:

Nombre: Ejecución Plan de Bienestar e Incentivos 2020

Tipo de Indicador: Cumplimiento o ejecución

Formula: Actividades programadas en el plan 2020 x 100
Actividades ejecutadas

7.14. COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Cumplimiento con el plan de bienestar e incentivos se comunicarán a los funcionarios, contratistas, pasantes y visitantes, según lo establecido a nivel interno de la entidad a través del proceso de comunicaciones y por los diferentes medios establecidos.

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
2020-01-30	4	Se actualiza el numeral 7, actualizando la información de acuerdo a la vigencia 2020

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.

10. ANEXOS (Opcional):


ANEXO 1: Resultados Encuesta De Necesidades y Expectativas 2019 – Proceso Bienestar. (Informe)

ANEXO 2: Matriz de Necesidades Priorizadas

ANEXO 3: Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar e Incentivos

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 2020-01-30.

 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	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GH-PLA-BIE-PP-02 V4

De conformidad con lo establecido en la Resolución 0295 DE 13 de marzo de 2019, en sesión del Comité de Institucional Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. realizado el 30 de enero de 2020 se aprobó el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Fabiola Bautista López Nombre: Yury Paulina Herrera Arias	Nombre: Adriana Loaiza Nombre: Fabiola Bautista López Nombre: José Orlando Ángel Torres	Nombre: Julie S. Bermúdez Bazarro	Nombre: Gloria Libia Polania Aguillón
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Cargo: Director Operativo (C.)	Cargo: Profesional Administrativo Control Documental	Cargo: Gerente (E)
Fecha: 2020-01-28	Fecha: 2020-01-29	Fecha: 2020-01-30	Fecha: 2020-01-30

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 2020-01-30.