


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

## PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS GH-CVC-BIE-PL-01 V6



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

## 1. INTRODUCCIÓN:

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

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

Igualmente, para la construcción de este Plan, se contemplaron los resultados producto de la medición de Clima laboral y calidad de vida en el trabajo realizado por el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital 2020 - 2021, así como los resultados de la encuesta de necesidades y expectativas establecida anualmente al interior de la entidad, principalmente. Esto con el objetivo de diseñar un plan participativo e incluyente, que integre un conjunto de factores que participen en la calidad de vida de las personas, que colaboran en esta entidad con el fin de dar lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

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

## 2. OBJETIVO:


Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y al desempeño laboral de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. mediante actividades de esparcimiento e integración que propendan por el desarrollo integral y una cultura organizacional basada en el respeto y el amor.

### Objetivos de Gestión

- Establecer y ejecutar estrategias y actividades que promuevan el bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares del talento humano que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Desarrollar mecanismos que incidan en la apropiación de los valores institucionales en función transformación cultural que suscite el ejercicio y promoción del respeto, trabajo en equipo, responsabilidad social y que fomenten el sentido de pertenencia con la entidad.
- Fomentar acciones de bienestar presenciales y virtuales que integren la salud desde una dimensión holística en la que los componentes físicos, mentales y emocionales dinamicen en la habitabilidad de los colaboradores en la institución y sus entornos de relación e interacción social.

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 2 de 31**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

- Realizar reconocimientos a los colaboradores por su desempeño, compromiso, trabajo en equipo, tiempo de servicio de acuerdo a los componentes normativos establecidos para tal fin.
- Fortalecer la relación intersectorial con las entidades que prestan servicios de beneficio a los colaboradores de la entidad, como la Cajas de Compensación Familiar, Cooperativas, Empresas Promotoras de Salud y Fondos de Pensiones y Cesantías entre otros aliados estratégicos (subsidios, créditos, vivienda educación, entre otros.).

### 3. ALCANCE:

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

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

**HASTA:** Ejecución y seguimiento del cronograma de actividades del Programa de Bienestar e Incentivos 2022.

### 4. DEFINICIONES:

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

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

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

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

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


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

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

**INCENTIVOS:** 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.

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 3 de 31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

**INCENTIVOS PECUNIARIOS:** Reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo de la Entidad.

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

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

**MOTIVACIÓN:** desde los componentes epistemológicos del humanismo, la integralidad de la motivación, comprende el conjunto de elementos extrínsecos e intrínsecos que generan el sentido del accionar de los individuos y le generan sentido a las relaciones simbólicas frente a un sentido y proyecto de vida.

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

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


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

#### 5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Constitución Política de Colombia	1991	Título II y Capítulo 2º, artículos 48, 52, 53, 57 y 70, relacionados con los aspectos de bienestar e incentivos	<b>Asamblea Nacional Constituyente</b>
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..."	<b>Secretaría del Senado</b>
Decreto Ley 1567	1998	11: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	<b>Departamento Administrativo de la Función Pública</b>
Decreto Ley 1572	1998	De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios	<b>Departamento Administrativo de la Función Pública</b>
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,	<b>El Congreso de la Republica Colombia</b>

**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 2022-01-31  
 MI-SIG-CDO-FT-07 V1 Página 4 de 31

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

		educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.	
Ley 909	2004	<p>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".</p> <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:          70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.          70.2 Artísticos y culturales.          70.3. Promoción y prevención de la salud</p>	<b>El Congreso de la Republica Colombia</b>
Decreto 1227	2005	<p>70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que Faciliten subsidios o ayudas económicas.          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</p>	<b>El Congreso de la Republica Colombia</b>

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 5 de 31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

		<p>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>	
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
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 166 de 2010 Acuerdo 584 de 2015	2015	Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital	Secretaría Distrital de la Mujer
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°. "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"	El Congreso de la Republica Colombia
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 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
Circular Externa No.11	2017	"Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las	Función Pública

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 6 de 31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

		organizaciones sindicales de Empleados públicos".	
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.
<b>Decreto 668 2017</b>	2017	Política Distrital de Salud Mental	Secretaría Distrital de Salud
Guía de Estímulos para los Servidores Públicos	2018	Por medio de la cual se imparten lineamientos para implementar el Sistema de Estímulos el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Departamento Administrativo de la Función Pública.
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
<b>CONPES D.C 01 / 2018</b>	2018	Política Pública de transparencia, integridad y no tolerancia con la corrupción en Bogotá	Secretaría General de la Alcaldía Mayor
<b>CONPES D.C 07/2019</b>	2019	Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano	Secretaría General de la Alcaldía Mayor
<b>CONPES D.C 05 / 2019</b>	2019	Política Pública Integral de Derechos Humanos	Secretaría Distrital de Gobierno
Circular 004 del 22 de enero de 2021	<b>2021</b>	Plan distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos Distritales.	Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD

## 6. RESPONSABLES:

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

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


## 7. CONTENIDO DEL PLAN:

### 7.1. MARCO INSTITUCIONAL

La Subred de Servicios de Salud Sur es una Empresa Social del Estado del sector salud del Distrito capital de Bogotá, por ende, sus lineamientos parten desde el Plan de Desarrollo Distrital

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 7 de 31**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

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

#### **7.1.1. Misión**

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

#### **7.1.2. Visión**

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

#### **7.1.3. Valores**

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

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


#### **7.1.4. Principios**

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

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

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



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

## 7.2. PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS

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

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

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

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

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

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


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

## 7.3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

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

### 7.3.1. Teorías Sobre el Bienestar

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


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

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

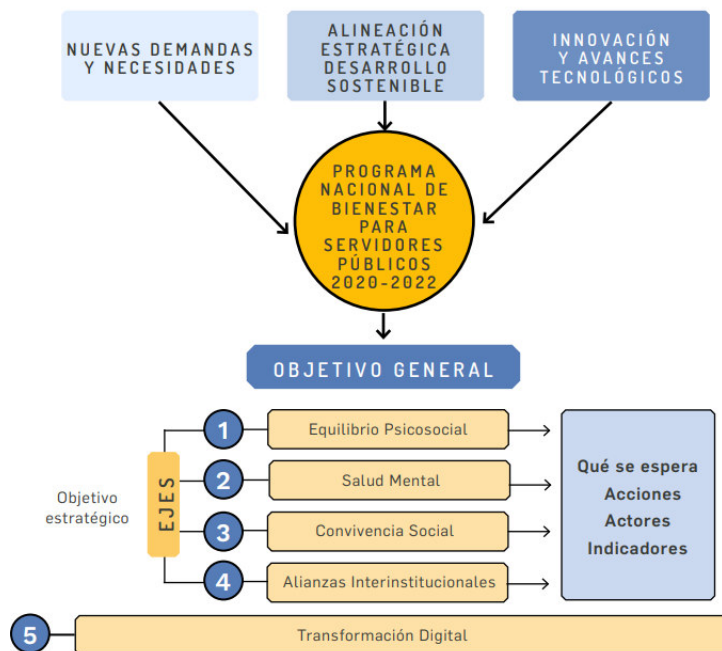
### 7.3.2. Ejes Del Programa Nacional de Bienestar Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2022

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

- **Equilibrio psicosocial:** enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
- **Salud mental:** comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
- **Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
- **Alianzas interinstitucionales:** promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.
- **Transformación digital:** Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

**Figura 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar**




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

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

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

- **Conocimiento de las fortalezas propias.** Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.
- **Estados mentales positivos.** Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.
- **Propósito de vida.** Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.
- **Relaciones interpersonales.** Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

**Figura 2. Modelo de Bienestar Para la Felicidad Laboral**



FUENTE: DASCD, 2016


#### 7.4. METODOLOGÍA

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

**Evaluación y diagnóstico:** identificación de necesidades de los colaboradores teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Necesidades y Expectativas 2021 y los resultados de la medición de Clima Organizacional.

**Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2022, contemplando las áreas de intervención y sus componentes.

- **Seguimiento y Evaluación:** Realizar seguimiento al cumplimiento e identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2022 mediante indicadores. Evaluar los resultados a la gestión y tomar decisiones para la posterior vigencia.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

#### 7.4.1. Diagnóstico de las Necesidades de Bienestar e Incentivos.

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

Para el diagnóstico de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos se invitó a participar a los colaboradores 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 a tabular y priorizar los datos para proceder al diseño y formulación del Plan.

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

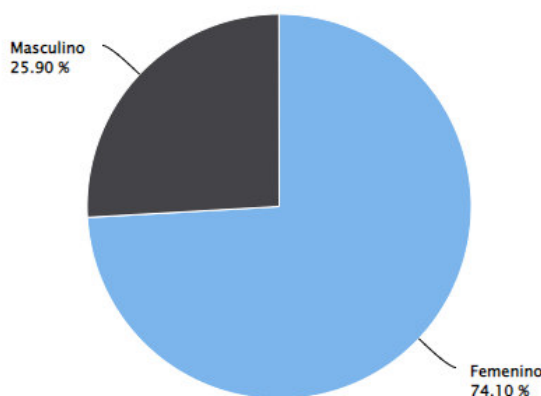
La muestra trabajada fue con un universo de 5.171 de colaboradores para el mes de noviembre de 2021, se debía contar con una muestra de 885 teniendo presente una heterogeneidad del 50%, un margen de error del 3% y un nivel de confianza del 95%.

El total de colaboradores que participaron fue de 1.360 lo que correspondientes al 26.30% de personas vinculados a la Subred Sur.

La encuesta permitió identificar información y conocer los intereses de los colaboradores de manera individual para mejorar su bienestar y desempeño laboral, así como características de la población participantes.

##### 7.4.1.1.1. Características de la población

Grafica 1. Distribución por Genero

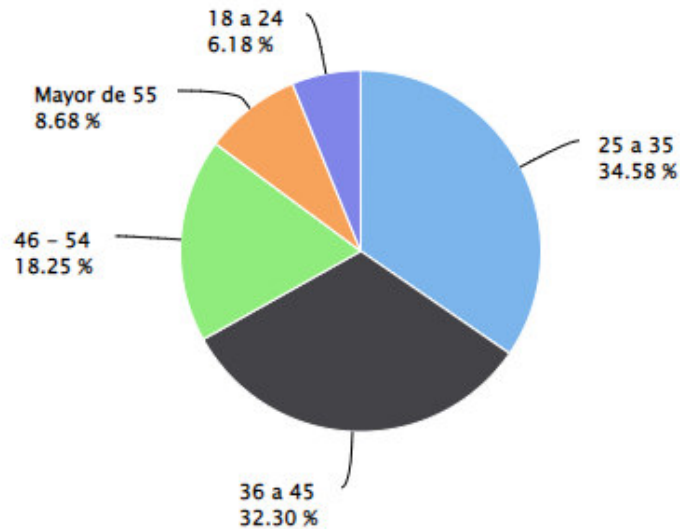


Opción	Total	%
Femenino	1007	74.1%
Masculino	352	25.9%
<b>Total</b>	<b>1359</b>	<b>100%</b>

**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.

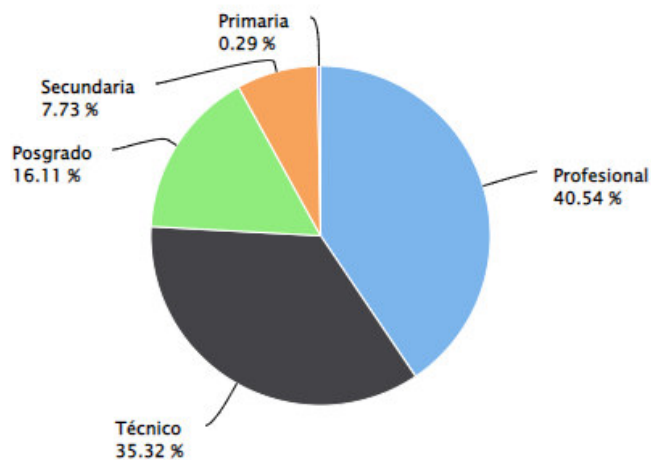
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2022-01-31  
 MI-SIG-CDO-FT-07 V1 Página 13 de 31


Grafica 2. Distribución por rango de edad



Opción	Total	%
25 a 35	470	34.6%
36 a 45	439	32.3%
46 - 54	248	18.2%
Mayor de 55	118	8.7%
18 a 24	84	6.2%
<b>Total</b>	<b>1359</b>	<b>100%</b>

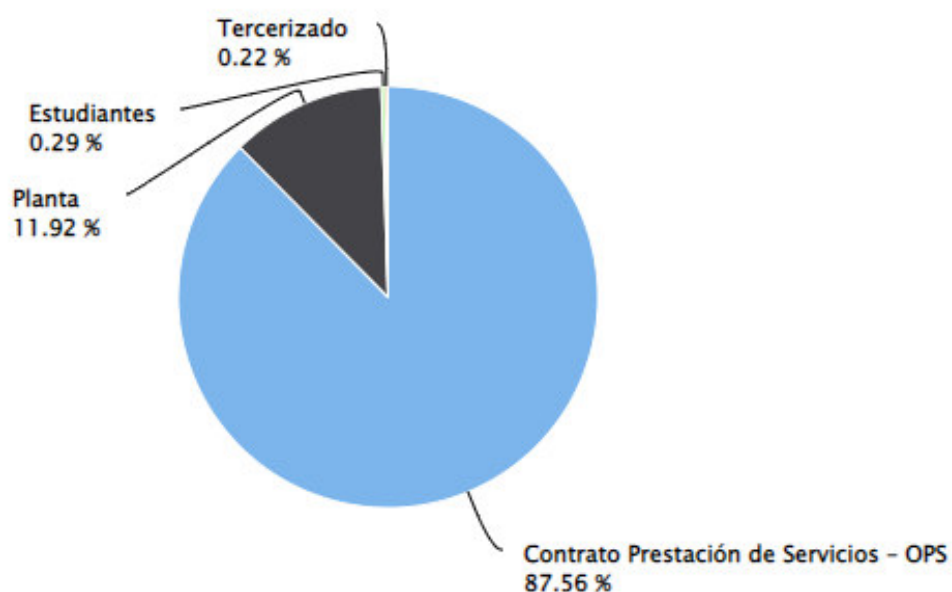
Grafica 3. Distribución por nivel educativo



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

Opción	Total	%
Profesional	551	40.5%
Técnico	480	35.3%
Posgrado	219	16.1%
Secundaria	105	7.7%
Primaria	4	0.3%
<b>Total</b>	<b>1359</b>	<b>100%</b>


Grafica 4. Distribución por nivel tipo de vinculación



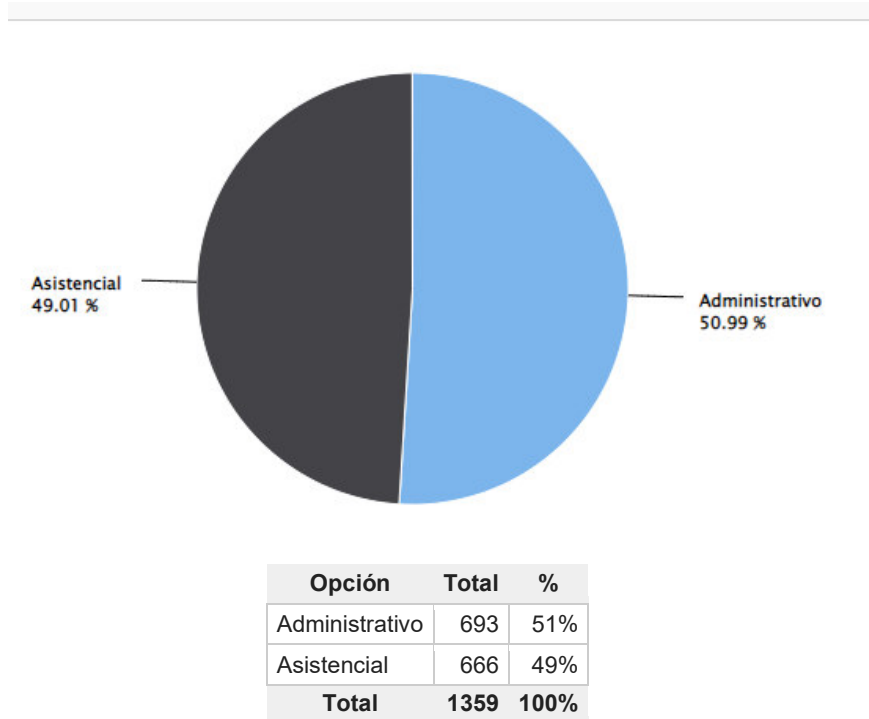
Opción	Total	%
Contrato Prestación de Servicios – OPS	1190	87.6%
Planta	162	11.9%
Estudiantes	4	0.3%
Tercerizado	3	0.2%
<b>Total</b>	<b>1359</b>	<b>100%</b>

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 15 de 31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

Grafica 5. Distribución por área de trabajo




Grafica 6. Distribución por dependencia



**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 16 de 31**



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>


Opción	Total	%
Dirección de Gestión del Riesgo	526	38.7%
Dirección de Servicios Hospitalarios	133	9.8%
Dirección de Servicios Ambulatorios	125	9.2%
Dirección Administrativa	99	7.3%
Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	90	6.6%
Dirección Financiera	69	5.1%
Dirección de Contratación	57	4.2%
Dirección de Servicios de Urgencias	53	3.9%
Dirección de Servicios Complementarios	45	3.3%
Oficina de Sistemas de Información TIC	37	2.7%
Dirección de Gestión del Talento Humano	30	2.2%
Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	22	1.6%
Oficina Asesora de Desarrollo Institucional	18	1.3%
Oficina de Calidad	16	1.2%
Oficina Asesora Jurídica	12	0.9%
Oficina de Control Interno Disciplinario	9	0.7%
Oficina Asesora de Comunicaciones	7	0.5%
Subgerencia Corporativa	4	0.3%
Despacho del Gerente	4	0.3%
Oficina Gestión del Conocimiento	3	0.2%
<b>Total</b>	<b>1359</b>	<b>100%</b>

Grafica 7. Distribución por Unidad de Servicio

Opción	Total	%
Hospital Meissen	193	14.2%
Centro Juvenil – Salud Pública	181	13.3%
Hospital Vista Hermosa	162	11.9%
Hospital Tunal	117	8.6%
Sede Administrativa Vista Hermosa	99	7.3%
Nueva Sede Administrativa Tunal	96	7.1%
Centro de Salud Usme	70	5.2%
Centro de Salud Candelaria	64	4.7%
Centro de Salud Marichuela	51	3.8%
Centro de Salud Nuevo Muzú	40	2.9%
Centro de Salud Ismael Perdomo	34	2.5%
Sede Administrativa Usme	27	2%
Centro de Salud El Carmen	22	1.6%

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 17 de 31**


 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

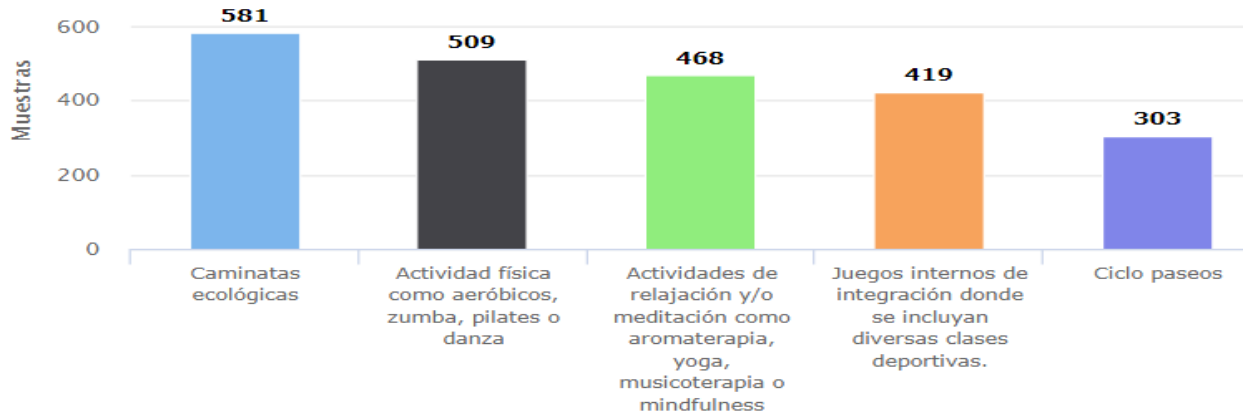
Opción	Total	%
Centro de Salud Nazareth	19	1.4%
Centro de Salud Abraham Lincoln	18	1.3%
Sede Administrativa Santa Marta	17	1.3%
Centro de Salud Betania	16	1.2%
Centro de Salud Manuela Beltrán	16	1.2%
Archivo Villa Alsacia	15	1.1%
Centro de Salud San Juan De Sumapaz	15	1.1%
Hospital Medicina Interna	14	1%
Centro de Salud San Benito	10	0.7%
Centro de Salud Santa Librada	10	0.7%
Centro de Salud Yomasa	9	0.7%
Centro de Salud Limonar	7	0.5%
Centro de Salud La Estrella	6	0.4%
Centro de Salud Reforma	5	0.4%
Centro de Salud Jerusalén	5	0.4%
Sede Administrativa El Carmen	5	0.4%
Centro de Salud Paraíso	4	0.3%
Centro de Salud Destino	4	0.3%
Sede Administrativa Isla Del Sol	3	0.2%
Centro de Salud Danubio Azul	2	0.1%
Centro de Salud Mochuelo	1	0.1%
Centro de Salud Flora	1	0.1%
Centro de Salud Casa De Teja	1	0.1%
<b>Total</b>	<b>1359</b>	<b>100%</b>

#### 7.4.1.1.2. Resultados de la encuesta de Necesidades y Expectativa

A continuación, se presentan los resultados por pregunta realizada en la encuesta de necesidades y expectativas.

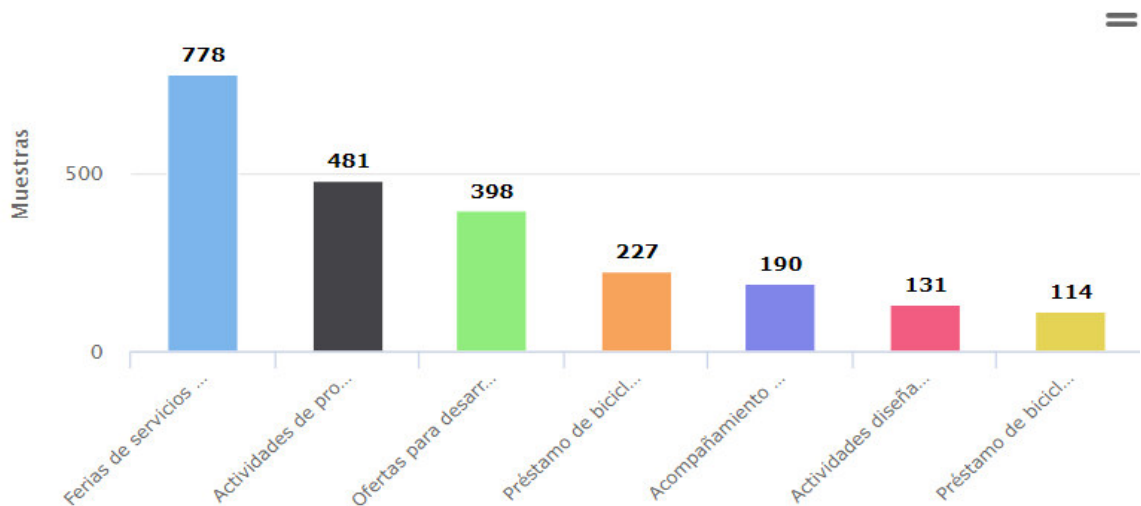
Grafica 8. ¿En cuál de las siguientes ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS le gustaría participar?

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>



Opción	Total	%
Caminatas ecológicas	581	25.5%
Actividad física como aeróbicos, zumba, pilates o danza	509	22.3%
Actividades de relajación y/o meditación como aromaterapia, yoga, musicoterapia o mindfulness	468	20.5%
Juegos internos de integración donde se incluyan diversas clases deportivas.	419	18.4%
Ciclo paseos	303	13.3%
<b>Total</b>	<b>2280</b>	<b>100%</b>


Grafica 9. ¿En cuál de las siguientes ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA le gustaría participar?



Opción	Total	%
Ferias de servicios que ofrezcan descuentos y precios especiales en productos y/o servicios (vivienda, seguros, planes, cursos, vacaciones, otros)	778	33.5%

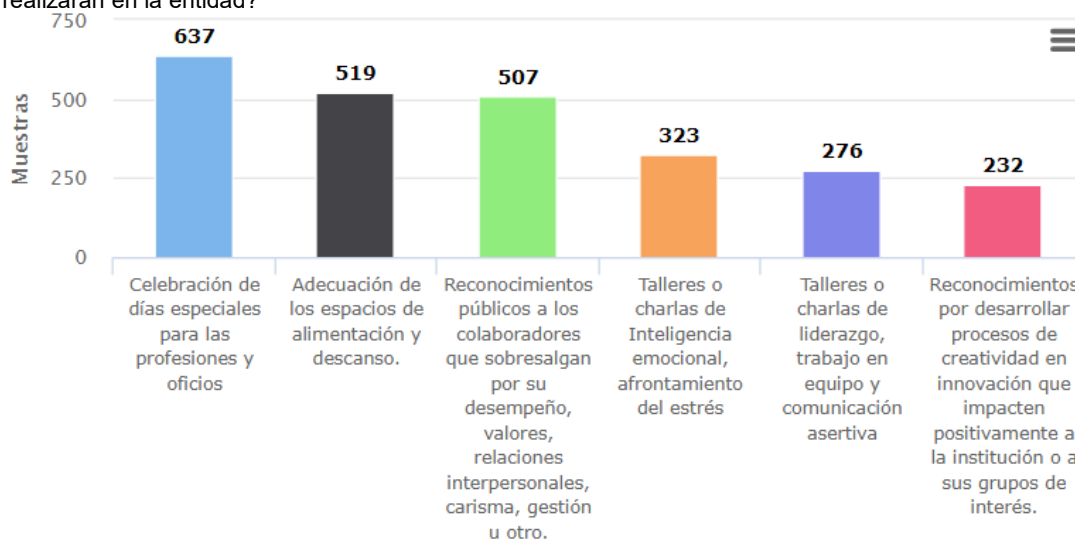
**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, 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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 19 de 31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

Opción	Total	%
Actividades de promoción y prevención en salud oral, salud visual, salud auditiva, salud física.	481	20.7%
Ofertas para desarrollar programas educativos formales e informales	398	17.2%
Préstamo de bicicletas eléctricas para el traslado de la casa al trabajo	227	9.8%
Acompañamiento en momentos de calamidad (Manejo de duelo, plan exequial)	190	8.2%
Actividades diseñadas para la preparación del retiro laboral	131	5.6%
Préstamo de bicicletas para traslados entre las sedes	114	4.9%
<b>Total</b>	<b>2319</b>	<b>100%</b>

Grafica 10. ¿Cuáles de las siguientes ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL le gustaría que se realizaran en la entidad?

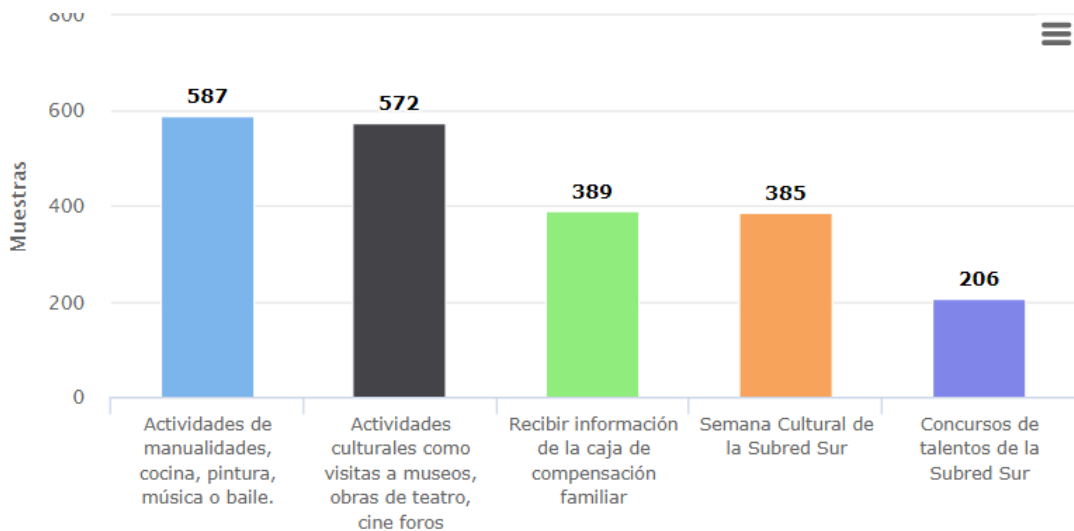


Opción	Total	%
Celebración de días especiales para las profesiones y oficios	637	25.5%
Adecuación de los espacios de alimentación y descanso.	519	20.8%
Reconocimientos públicos a los colaboradores que sobresalgan por su desempeño, valores, relaciones interpersonales, carisma, gestión u otro.	507	20.3%
Talleres o charlas de Inteligencia emocional, afrontamiento del estrés	323	13%
Talleres o charlas de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva	276	11.1%
Reconocimientos por desarrollar procesos de creatividad en innovación que impacten positivamente a la institución o a sus grupos de interés.	232	9.3%
<b>Total</b>	<b>2494</b>	<b>100%</b>

**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.

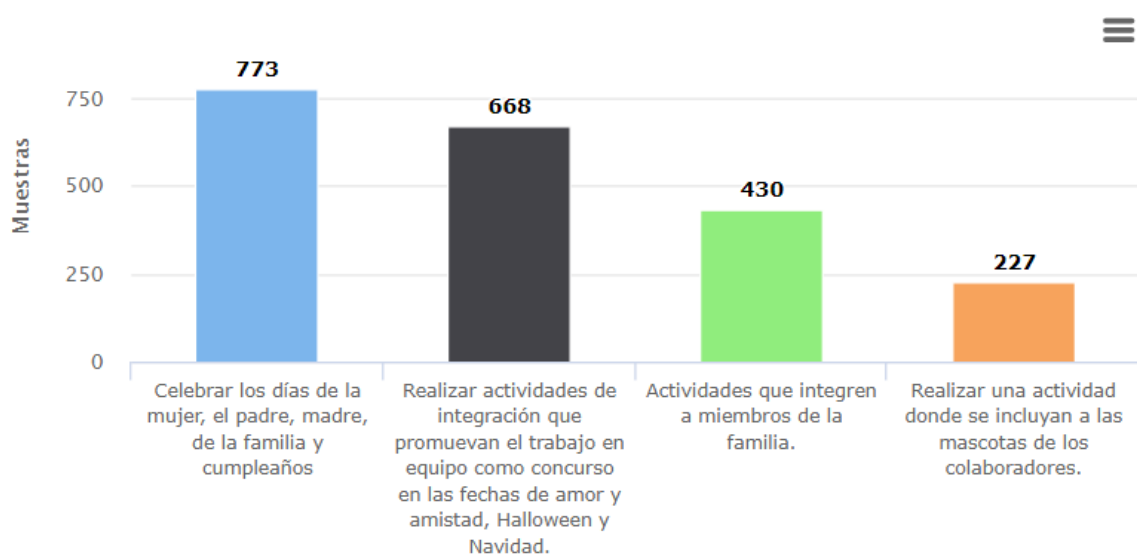
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2022-01-31  
 MI-SIG-CDO-FT-07 V1 Página 20 de 31


Grafica 11. ¿En cuál de las siguientes ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES le gustaría participar?



Opción	Total	%
Actividades de manualidades, cocina, pintura, música o baile.	587	27.4%
Actividades culturales como visitas a museos, obras de teatro, cine foros	572	26.7%
Recibir información de la caja de compensación familiar	389	18.2%
Semana Cultural de la Subred Sur	385	18%
Concursos de talentos de la Subred Sur	206	9.6%
<b>Total</b>	<b>2139</b>	<b>100%</b>

Grafica 12. ¿Cuáles de las siguientes ACTIVIDADES SOCIALES le gustaría que se incluyan en el Plan de Bienestar?



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>


Opción	Total	%
Celebrar los días de la mujer, el padre, madre, de la familia y cumpleaños	773	36.8%
Realizar actividades de integración que promuevan el trabajo en equipo como concurso en las fechas de amor y amistad, Halloween y Navidad.	668	31.8%
Actividades que integren a miembros de la familia.	430	20.5%
Realizar una actividad donde se incluyan a las mascotas de los colaboradores.	227	10.8%
<b>Total</b>	<b>2098</b>	<b>100%</b>

Dentro de la última pregunta de la encuesta ¿Desea sugerir alguna actividad de Bienestar que permita mejorar la calidad de vida en usted y su familia? Las mismas fueron consolidadas y se obtuvo el siguiente resultado.

PROPUESTAS	NUMERO DE PERSONAS
Implementar un día de esparcimiento familiar, además tener en cuenta fechas especiales y de calamidad (día de la familia)	16
Generar actividades culturales de recreación e integración con más continuidad (diferentes espacios) fortalecer las actividades ecológicas	14
Trato equitativo del personal de planta con el de OPS, que se oferten para los dos tipos de vinculación las mismas actividades	8
Actividades de motivación laboral	5
Mejor remuneración económica e incentivos económicos	5
Implementación de actividades deportivas	5
Generar actividades culturales de recreación e integración con los familiares e hijos de los colaboradores en fechas como las vacaciones y días especiales	5
Actividades para promoción de una vida saludable	4
Generar espacios de encuentro e integración en fechas especiales	3
Concursos que permitan el crecimiento, formalización y escalamiento laboral para personal de planta y OPS	3
Integración entre las diferentes sedes la Subred Sur	3
Capacitación en competencias blandas	3
Implementar espacios de pausas activas en el horario laboral	3
Celebración de la navidad y fechas especiales a los niños de todos los colaboradores	2
Actividades que incluyan a los hijos de los colaboradores mayores de 12 años	2
Disminuir cantidad de horas laborables	2
Crear incentivos de final de año, para personas que no tienen hijos	1
Contratos con términos mínimo de un año	1
Creación de un grupo musical de la Subred Sur	1

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 22 de 31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

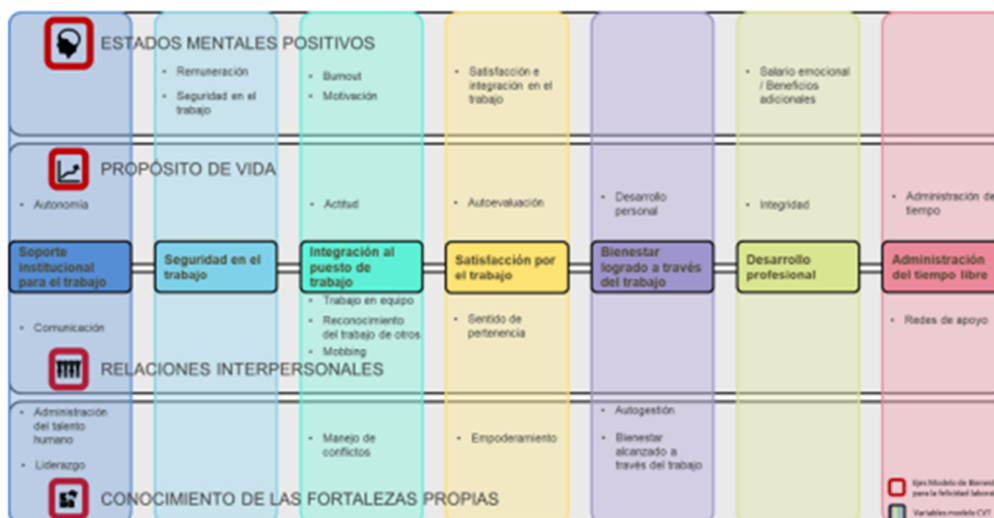
PROPUESTAS	NUMERO DE PERSONAS
Garantizar que el ambiente físico de las unidades esté en condiciones óptimas para los colaboradores	1
Garantizar que la información de actividades, concursos y otros sea recibida en todas las unidades y colaboradores de la Subred Sur	1
Implementar el día del adulto mayor	1
Capacitación en idiomas inclusivos	1
Las actividades de interacción que se realicen se implementen de manera presencial	1
Implementar día e incentivo para el trabajador del mes	1
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>

#### 7.4.1.2. Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCD

La evaluación de clima laboral para la Subred fue realizada en la vigencia 2020 y 2021, de acuerdo a circular N°037 del 18 de diciembre de 2019, del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital quien presento al distrito el instrumento de medición de clima.

El instrumento de clima se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la Calidad de Vida en el Trabajo. Esta instrumento fue aplicado a 2.173 colaboradores.


**Figura 3. Estructura del modelo de evaluación de clima laboral**



FUENTE: Informe del DASCD resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo 2021

**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 2022-01-31  
 MI-SIG-CDO-FT-07 V1 Página 23 de 31

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

Teniendo presente el informe remitido a la entidad, se evidencian resultados positivos encontrando una percepción favorable del clima del 74.21%. Sin embargo, con el fin de continuar fortaleciendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores es importante para el 2022 trabajar en los factores de menor resultado (riesgo medio) sin que los mimos sean negativos. A continuación, se presentan los factores que son objeto de mejora.

Eje estados mentales positivos los factores que apuntaron en al menos una población en riesgo medio fue salario emocional, seguridad en el trabajo y remuneración.

Eje relaciones Interpersonales los factores que apuntaron en al menos una población en riesgo medio fue redes de apoyo y mobbing.

#### **7.4.2. Diseño y Formulación**

De acuerdo a las disposiciones normativas, lineamientos de las entidades públicas y resultados del diagnóstico de necesidades el Plan de Bienestar e incentivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E se enmarcará en dos áreas de intervención dadas por el Decreto 1567 del 1998, la cual reza en su artículo 22 “Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral”.

Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

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


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

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

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

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




 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

**Tabla 1. Estructura del de Bienestar e incentivos**

AREA DE INTERVENCIÓN	COMPONENTE	EJES MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL DASCD	ACTIVIDAD ESPECÍFICA
<b>1. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>1.1. Componente Psicosocial</b>	Estados mentales positivos	Torneos deportivos internos y distritales
		Estados mentales positivos	Caminatas Ecológicas y ciclo paseos
		Estados mentales positivos	Generar espacios de actividad Física como aeróbicos, zumba, Pilates o danza
		Conocimiento de las fortalezas propias	Actividades de salud mental como relajación y/o meditación como aromaterapia, yoga, musicoterapia o mindfulness
		Conocimiento de las fortalezas propias	Actividades artísticas y de manualidades, cocina, pintura, música, baile u otras.
		Propósito de vida	Teletrabajo
		Propósito de vida	Practicas sostenibles que contribuyan al cambio climático y a la movilidad sostenible
		Estados mentales positivos	Actividades culturales como visitas a museos, obras de teatro o cine foros
	<b>1.2. Componente equilibrio entre vida laboral y familiar</b>	Propósito de vida	Flexibilidad de la jornada laboral: Horario flexible
		Conocimiento de las fortalezas propias	Día de Familia
		Conocimiento de las fortalezas propias	Celebración día de la mujer y a su bienestar
		Conocimiento de las fortalezas propias	Actividades dirigidas a los hijos de los colaboradores
		Conocimiento de las fortalezas propias	Celebración día de la madre, del padre y del abuelo.
		Conocimiento de las fortalezas propias	Tiempo preciado con los bebés la hora de lactancia
		Conocimiento de las fortalezas propias	Acompañamiento en momentos de calamidad
		Propósito de vida	Apoyo programas de educación formal FRADEC/ FEDHE y divulgación de las alianzas que ofrece el DASCD
		Estados mentales positivos	Ferias de Servicio Ferias de servicios que ofrezcan productos y/o servicios (vivienda, seguros, planes, cursos, vacaciones, otros)
		Conocimiento de las fortalezas propias	Actividades de promoción y cuidado de los animales de compañía
	<b>2.1 Componente calidad de vida laboral</b>	Propósito de vida	Día del servidor Publico
		Propósito de vida	Día de la Secretaria
		Propósito de vida	Día del Conductor
		Propósito de vida	Día de Bogotá
		Propósito de vida	Reconocimiento a profesiones y oficios

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 25 de 31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

AREA DE INTERVENCIÓN	COMPONENTE	EJES MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL DASCD	ACTIVIDAD ESPECÍFICA		
		Propósito de vida	Día de la enfermera		
		Propósito de vida	Día del medico		
		Propósito de vida	Día del docente y estudiante		
		Propósito de vida	Reconocimiento de Cumpleaños a Funcionarios y Colaboradores		
		Relaciones interpersonales	Plan de Intervención y mejora, a los resultados de la medición del Clima Laboral		
		Relaciones interpersonales	Adecuación de los espacios de alimentación y descanso.		
		Relaciones interpersonales	Estrategias de la Mano con el Gerente y Charlando con el Gerente		
		Relaciones interpersonales	Cierre de Gestión		
		Propósito de vida	Preparación para el retiro aspectos: Psicosociales, Saludables, Ocupacionales y Financieros.		
		Relaciones interpersonales	Concurso en el mes de octubre actividades de decoración e integración con el equipo de trabajo por dependencia.		
		Relaciones interpersonales	Competencia de cometas actividades de integración		
		Relaciones interpersonales	Actividades de amor y amistad		
		2. CALIDAD DE VIDA LABORAL		Relaciones interpersonales	Novenas navideñas
				Relaciones interpersonales	Formación de Líderes
				Conocimiento de las fortalezas propias	Semana Cultural : concursos y talentos
				Conocimiento de las fortalezas propias	Reconocimientos al personal por su antigüedad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. "Toda una vida trabajando con el corazón"
Conocimiento de las fortalezas propias	ncargos para desempeñar empleos de Carrera Administrativa o Comisiones desempeñar cargosde libre nombramiento y remoción.Y Cambios de perfil para los colaboradores de OPS.				
Conocimiento de las fortalezas propias	Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción Reconocimiento en cuadros de Honor				
Conocimiento de las fortalezas propias	Reconocimiento semestral a colaboradores por su labor y buen desempeño en la Subred Sur, por dependencia y/o unidad				

copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2022-01-31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

AREA DE INTERVENCIÓN	COMPONENTE	EJES MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL DASCD	ACTIVIDAD ESPECÍFICA
		Relaciones interpersonales	Prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral
		Relaciones interpersonales	Talleres de habilidades blandas (liderazgo ejemplar, trabajo en equipo, solución de conflictos, comunicación asertiva, buen trato).

Así mismo se propone instaurar para el presente año una celebración mensual de acuerdo a las conmemoraciones, eventos, reconocimientos u otros articulando el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, bajo sus cuatro ejes de la siguiente manera:

Febrero: Ciclo paseo - Ecología Mental – feria de servicios y actividades artísticas y de manualidades.

Marzo, Caminata de la mujer, acciones enfocadas hacia el bienestar de las mujeres, reconocimiento a mujeres luchadoras, prevención del Abuso y promoción del buen trato – Resiliencia .

Abril: Talleres enfocados en el fortalecimientos de las redes familiares (Mes del Niño y la niña). Comunicación familiar - Taller de planeación- procrastinación, día mundial de la actividad física.

Mayo: Reconocimiento a mes de las madres (actividades enmarcadas al rol materno cine foros – actividades de salud física y emocional). Aromaterapia - Reconocimiento al día de la secretaria y del docente.

Junio: Mes del autocuidado Perder es ganar (día de la bicicleta) día del estudiante – junio día del padre.

Julio: mes de las mascotas (actividades de promoción y cuidado de los animales de compañía. taller familias interespecies – día del conductor.

Agosto: mes de los vientos (Competencia de cometas) manejo del duelo, día del abuelo

Septiembre: Amor y amistad – Perder es ganar. – Respeto y autocuidado (Taller de relaciones Toxicas)

Octubre: concurso de decoración e integración con el equipo de trabajo por dependencia

Noviembre: cine foro enmarcado en la prevención de la no violencia contra las mujeres y el acoso laboral - mes de la salud mental


Diciembre: día del medico - Navidad - Cierre de gestión

Es importante definir algunas de las actividades que estan inmersas en el Plan de Bienestra e incentivos con el fin de dar claridad a su alcance:

- **Actividades deportivos, recreativos y vacacionales:** Se refiere al desarrollo de habilidades deportivas mediante la sana Competencia y el esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre que busca el desarrollo integral del funcionario, ayudando así al fortalecimiento y mantenimiento del estado físico y mental, donde se generan espacios de integración, respeto, tolerancia y satisfacción personal.

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 27 de 31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

- **Actividades artísticas y culturales:** Son las actividades que permiten a los funcionarios expresar una visión sensible de su entorno, del mundo que los rodea, teniendo como marco de referencia todas las formas y expresiones de la sociedad; como costumbres, prácticas, normas entre otros; en este se fortalecen grupos de interés colectivo que promuevan la creatividad y la alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.
- **Actividades de promoción y prevención de la salud:** Se ejecutan actividades que influyen positivamente en el desarrollo de estilos de vida saludables en los colaboradores, mediante la identificación de la importancia del auto cuidado y de la salud como eje central del desarrollo integral de la personal. Se programan actividades deportivas y lúdicas para bajar los niveles de sedentarismo.
- **Capacitación informal en artes o artesanías:** Se refiere a los cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Subred Integra de Servicios de Salud SUR E.S.E, aumentando el nivel de motivación y buscando el mejoramiento del ambiente laboral, esta actividad busca la participación de los colaboradores, en talleres de artes y artesanías, cocina, música, danza o manualidades.
- **Promoción programas de vivienda:** En esta actividad se busca promover la afiliación y el aprovechamiento de los servicios que brinda la caja de compensación, feria de servicios de vivienda con entidad bancaria de convenio de nómina, enfatizándola especialmente en el beneficio para la solicitud de subsidios de vivienda y la adquisición de proyectos de vivienda, actividad que se realiza con acompañamiento de la caja y/o constructoras interesadas en promocionar sus proyectos. Se busca la satisfacción y el mejoramiento en la calidad de vida del colaborador y su familia.
- **Capacitación formal:** La capacitación es el proceso de adquisición de conocimiento a través del sistema de grados dirigido a personal inscrito en carrera administrativa y el gasto sale del rubro de bienestar. La capacitación es un proceso que lleva a cabo el ser humano, por medio del cual se adapta a las circunstancias que le rodean, en este proceso es que la persona sea creadora de cambio en su entorno y para ello es menester que adquiera una serie de habilidades que solo es posible por medio del aprendizaje.

## 7.5. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022 de la Subred Sur corresponde a la suma de Ciento sesenta Millones de Pesos M/cte (\$160.000.000 M/cte), parte del plan será apoyado con las diferentes empresas con las cuales se tienen alianzas estratégicas como son:


Empresas promotoras de Salud  
 Fondos de Pensiones y Cesantías  
 Administradora de Riesgos Laborales  
 Caja de Compensación Familiar

Diferentes instituciones con las que se tenga convenios

Así mismo se promoverá la participación de los colaboradores en las actividades de Bienestar desarrolladas por la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Salud, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás instituciones públicas.

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 28 de 31**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

## 7.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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


## 7.7. OBLIGACIONES

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

- Asistir y participar en los eventos y actividades de Bienestar Social e Incentivos, programados por la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de Bienestar Social e Incentivos, programados por la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Con el registro de inscripción el funcionario y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 29 de 31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

imposibilidad de asistir, se considerará como inasistencia injustificada, la cual generará el funcionario deberá cancelar en la tesorería de la Subred Sur el costo unitario de la actividad por cada persona faltante.

- Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad. Después de transcurridos 15 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda prevista. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada. Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y trabajo en equipo), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades. Las siguientes son conductas inapropiadas y en las cuales no puede incurrir, bajo ninguna circunstancia, las personas participantes, así: - Consumo de bebidas alcohólicas y alucinantes - Actuaciones indebidas (espectáculos, conflictos, escándalos, discusiones, peleas, malas palabras, gritos desproporcionados y desorden) - Generación de un mal ambiente. - Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos.
- Cuando el servidor (a) o participante incurra en alguna de las conductas descritas anteriormente, será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a ninguna actividad de bienestar programada por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., durante los seis (6) meses siguientes de la fecha en que ocurrió la conducta sancionada.

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

Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores(as) y contratistas en el presente Plan.

Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades. Sin que esto afecte el normal funcionamiento de los servicios de Salud.


Divulgar entre todos los servidores(as) públicos(as) y contratistas, los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la SUBRED Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

### **8. BIBLIOGRAFÍA:**

- Circular 003 del 05 de febrero de 2019 el Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD, en el marco del Plan Integral de Bienestar para los Servidores Públicos, integra actividades que el Departamento estableció para la vigencia.
- Circular 004 del 22 de enero de 2021 del Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD, plan distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos Distritales.
- Decreto 1567 de 1998. Sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Departamento Administrativo de la Función Pública, (2004). Ley 909 de 2004.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Administración de personal en el distrito capital: Apoyo temático y marco normativo. 2007.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil. Directiva 001 de 2015: Lineamientos distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos.

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 30 de 31**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V6</b>

- Programa Nacional de Bienestar: servidores saludables entidades sostenibles 2020 -2022 Dirección de Empleo Público 2020.

## 9. ANEXOS (Opcional):

### ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO –BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

## 10.CONTROL DE CAMBIOS:

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

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Francy Carolina Hormaza Lozano	Nombre: James Fernando Beltrán Rodríguez / Gloria Libia Polania / Ruby Liliana Cabrera Calderón	Nombre: Sandra Patricia Alba Calderón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Director Operativo Dirección de Talento Humano/ Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo	Cargo: Referente Control Documental - Calidad	Cargo: Gerente
Fecha: 2022-01-17	Fecha: 2022-01-26	Fecha: 2022-01-31	Fecha: 2022-01-31

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 31 de 31**