

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

## **PLAN BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS GH-CVC-BIE-PL-01 V10**



## 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 experimenten un equilibrio personal, familiar y laboral, no solo para el cumplimiento de la gestión administrativa sino para aportar en un clima laboral positivo que permita un 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 la ley 909 del 2004, el Decreto 1567 de 1998, el cual estableció la obligación de las entidades estatales de formular los programas de Bienestar e Incentivos y el decreto 1083 del 2015; otras fuentes como el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, el cual dispone lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento; el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública, los cuales permiten desarrollar estrategias de bienestar generando un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas.

Igualmente, para la construcción de este Plan, se contemplaron los resultados producto de las mediciones internas de clima laboral y calidad de vida en el trabajo, medición de Humanización, 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.

La fundamentación teórica del documento que lleva por nombre “Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026” de la Función Pública permitió tomar la decisión de integrar los cinco ejes propuestos

Eje 1. Equilibrio psicosocial

Eje 2. Salud Mental

Eje 3. Diversidad e Inclusión

Eje 4. Transformación Digital

Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público.

con el fin de alinearlos con el plan Nacional del 2023 y redefinirlo con el propósito de buscar acciones y actividades que provoquen un ambiente integral de desarrollo personal con la búsqueda del desarrollo de la motivación laboral y felicidad en el trabajo.

Para la implementación y desarrollo del Presente Plan de Bienestar e Incentivos se trabaja de manera articulada con las demás líneas de trabajo que componen la Dirección de Gestión del Talento Humano, la Oficina Asesora de Comunicaciones, el eje de Humanización, el eje de Responsabilidad social, el eje de Transformación Cultural, 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. buscando el equilibrio en la vida personal, familiar y laboral, mediante estrategias y actividades de esparcimiento, ocio, entretenimiento e integración que propendan por el desarrollo integral y una cultura organizacional basada en el respeto y la inclusión con el fin de generar ambientes de confianza y empatía, tranquilidad.

**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 E.S.E.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

## 2.1. OBJETIVOS DE GESTIÓN

1. Establecer y ejecutar estrategias, actividades que promuevan el bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares del talento humano que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
2. Desarrollar mecanismos que incidan en la apropiación de los valores institucionales en función transformación cultural que suscite el ejercicio y promoción del respeto, justicia, servicio y inclusión que fomenten el sentido de compromiso con la entidad.
3. Fomentar acciones de bienestar presenciales y virtuales que integren la salud desde una dimensión holística en la que los componentes físicos, mentales y emocionales dinamicen en la habitabilidad de los colaboradores en la institución y sus entornos de relación e interacción social. Realizar reconocimientos a los colaboradores por su desempeño, compromiso, trabajo en equipo, tiempo de servicio de acuerdo a los componentes normativos establecidos para tal fin.
4. Fortalecer la relación intersectorial con las entidades que prestan servicios de beneficio a los colaboradores de la entidad, como la Cajas de Compensación Familiar, Cooperativas, Empresas Promotoras de Salud y Fondos de Pensiones y Cesantías entre otros aliados estratégicos (subsidios, créditos, vivienda educación, entre otros.).
5. Integrar los cinco ejes propuestos en el *Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública*: Eje 1. Equilibrio psicosocial, Eje 2. Salud Mental, Eje 3. Diversidad e Inclusión, Eje 4. Transformación Digital, Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público, junto con el programa ALDAS Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros, en la definición del plan de trabajo de bienestar e incentivos con el fin de generar un ambiente integral de desarrollo personal con la búsqueda del desarrollo de la motivación laboral y felicidad en el trabajo.

## 3. ALCANCE:

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

**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 2026

## 4. DEFINICIONES:

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

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

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

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**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.

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

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

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

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

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

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

**PROGRAMA PRE PRENSIONADO:** Es el acompañamiento institucional a los servidores públicos que están próximos a pensionarse y se encuentran entre los tres años antes del retiro. Se incluyen actividades enfocadas a su proyecto de vida, a sus finanzas, a sus procesos de pensión y a su dimensión emocional.

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

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

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



5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

Tabla 1. Normatividad Aplicable

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Constitución Política de Colombia	1991	<b>Título II y Capítulo 2º</b> , artículos 48, 52, 53, 57 y 70, relacionados con los aspectos de bienestar e incentivos	Asamblea Nacional Constituyente
Ley 489	1998	"... El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones..."	Secretaría del Senado
Decreto Ley 1567	1998	11: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Departamento Administrativo de la Función Pública
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". <b>Artículo 70</b> del, que establece: ... Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: <b>70.1.</b> Deportivos, recreativos y vacacionales. <b>70.2</b> Artísticos y culturales. 70.3. Promoción y prevención de la salud <b>70.4.</b> 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. <b>70.5</b> Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías.	El Congreso de la República Colombia
Decreto 1227	2005	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.  <b>Parágrafo 1º.</b> Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de	El Congreso de la República Colombia

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



		<p>educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.</p> <p><b>Parágrafo 2º</b> 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> <p>Decreto que deroga el decreto 1572 del 1998.</p>	
Ley 1221	2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	El Congreso de la Republica Colombia
Decreto 1083	2015	<p><b>Título 10, Artículo 2.2.10.8.</b></p> <p>Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades.</p>	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 1072	2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5 Teletrabajo.	El Congreso de la Republica Colombia
Decreto 166 de 2010 Acuerdo 584 de 2015	2015	Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y acuerdo Distrital	Alcaldía Mayor de Bogotá
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", Artículo5º. "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 1823	2017	"Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".	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
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
Ley 1960	2019	<p><b>"La cual dispone: Artículo 3º.</b> El literal g) del artículo 6º del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y</p>	El Congreso de la Republica Colombia

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



		bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”	
Ley 2016	2020	“Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Ley 2088	2021	“Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 2191	2022	“Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 2365	2024	“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”.	El Congreso de Colombia
Ley 2460	2025	“Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental”	El Congreso de la Republica Colombia
Decreto 062	2024	Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital.	El Alcalde Mayor De Bogotá, D. C.
Decreto 199	2024	Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público
Circular 0001	2024	Permiso remunerado de lactancia. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años del menor siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno-continua. Acuerdo de negociación sindical 2013.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Directiva 002	2025	Lineamientos para el Otorgamiento de un permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles, en el marco de la normatividad vigente, Derivado del fallecimiento de animales de compañía o Mascotas.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Circular Externa 24	2025	El departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) en ejercicio de las funciones y facultades establecidas en el Decreto Distrital 516 de 2025, emite las siguientes instrucciones y orientadas dirigidas a las entidades y organismos distritales en relación con la gestión estratégica e integral del talento humano.	Departamento Administrativo del Servicio Civil 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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

Circular conjunta 011	2025	La cual insta a generar acciones que promuevan la protección de derechos menstruales de las mujeres y personas menstruantes que experimenten sintomatología ajena al proceso fisiológico natural, debidamente certificada por el médico tratante de la EPS .	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
-----------------------	------	--	--

**Nota.** Esta tabla organiza la normatividad necesaria que es fundamento teórico para el contenido y diseño del presenta Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2026, adicionalmente se tendrá en cuenta, El Acta de Acuerdo Final de Negociación del Pliego Unificado de Solicitudes Presentado por las Organizaciones Sindicales.

## 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 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 Distrital de Desarrollo 2024 – 2027 “Bogotá Camina Segura” desde donde parte su Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028 aprobado mediante el acuerdo No 085 del 29 de octubre del 2024 es por esto que este Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2026 está alineado al objetivo estratégico N°4 Enfoque Talento Humano, Humanización y Cultura del Servicio - Fortalecer las capacidades y potencializar el desarrollo del Talento Humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana, fomentando la atención con calidad humanizada y sin discriminación. A continuación, se presentan las metas de la entidad asociadas al plan:

No.	PERSPECTIVA	LINEA ESTRATÉGICA INTERNA	META SUBRED SUR	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027	AÑO 2028
			2024 - 2028							
28	Impacto en el sector salud en Bogotá	¡La Subred Sur Cuida la salud de la Gente! Fortalecimiento de acciones preventivas y educativas para lograr mejor	Aumentar de manera gradual en 4 Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno		No. De Salas amigas de la familia lactante en entorno laboral implementadas en periodo evaluado /	0	1	1	1	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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



		Calidad de VIDA	laboral (SAFL-L)		Total de Salas amigas de la familia lactante en entorno laboral habilitadas					
49	Procesos Internos	Excelente Desempeño Institucional	Cumplir con la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional en un 90%	Gestión de ejecución del Plan de Desarrollo Institucional	Número de metas del Plan Operativo Anual cumplida / Número de metas del Plan Operativo Anual programadas	≥90	92	94	95	95

#### 7.1.1. Misión

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social, integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión de riesgo, con excelencia, humanizada y comprometida con MÁS SALUD Y MÁS BIENESTAR; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido, con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural bajo un enfoque diferencial.

#### 7.1.2. Visión

Consolidarnos en el año 2028, como una Empresa Social del Estado referente a nivel nacional en la Prestación de Servicios de Salud con MÁS Bienestar, con estándares superiores de calidad, líderes en docencia, con avances significativos en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.

#### 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
- Inclusión

#### 7.1.4. Principios

Tomando como referencia lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo Distrital 927 de 2024, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá 2024-2027: "Bogotá Camina Segura".

- Vocación de Servicio y Liderazgo Público
- Ética
- Transparencia
- Empatía

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

- Corresponsabilidad.
- Interdependencia e Integración

#### 7.1.4 Alineación con las políticas gerenciales

El Plan de Bienestar e Incentivos se encuentra alineado con las siguientes políticas institucionales:

- Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y antisoborno
- Política de Prevención de Consumo de Alcohol, sustancias psicoactivas, medicamentos y tabaco.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política desconexión laboral.
- Política de Género, Inclusión y No Discriminación

**Política de Gestión Estratégica de Talento Humano:** Garantizar la implementación del gerenciamiento del talento humano a través de sus planes estratégicos institucionales, en la operacionalización de los subprocesos: administración del talento humano, formación y desarrollo, calidad de vida del colaborador y gestión de la remuneración. Incidiendo en el mejoramiento de las competencias funcionales del ser, hacer y del conocer, enfocadas en la calidad de vida, bienestar y condiciones seguras de los colaboradores (servidores públicos, contratistas, personal en formación y tercerizados), así como el desarrollo estrategias de comunicación que fortalezcan los flujos de información al interior de la Entidad.

#### 7.2. PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS

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

**Humanización del Trabajo:** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, 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.

**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 E.S.E.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

### 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 Amérigo (1995), Campbell (1981), Rice (1982) y Michalos (1985), entre otros, menciona cuatro tipos de teorías:

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

#### 7.3.2. Ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Los ejes enunciados en el documento Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 presentado por la Función Pública, 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, (ODS 1) Fin de la pobreza, (ODS 3) Salud y Bienestar, (ODS 4) Educación de Calidad, (ODS 5) Igualdad de Género, (ODS 8) Trabajo Decente y Crecimiento Económico, (ODS 9) Industria, Innovación e Infraestructura, (ODS 10) Reducción de las Desigualdades , (ODS 11) Ciudades y Comunidades Sostenibles, (ODS 16) Paz, Justicia e Instituciones Sólidas , (ODS 17) Alianzas para lograr los objetivos.

Los cinco ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital; v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

##### • Eje 1: Equilibrio psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral (Función Pública. (2023-2026). Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co>)

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

Algunas acciones propuestas por la función pública son: rutinas deportivas, salario emocional, esquema de puntos para premiaciones, eventos artísticos y culturales, eventos de emprendimiento, bienestar espiritual, tardes de bienestar (juegos, actividades lúdicas, películas, documentales), día libre de cumpleaños, horarios flexibles, teletrabajo, salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.

Las acciones propuestas por la función pública se han articulado en el plan de trabajo del año 2026 y se realizarán estrategias, alianzas y proyectos propios para acercarse a materializarlo y que los colaboradores vivan un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral, en la cual deseen ser líderes frescos, prácticos y enfocados en la vitalidad, el buen servicio y la sana salud mental.

• **Eje 2: Salud Mental**

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos. (Función Pública. (2023-2026). Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co>). Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: higiene mental o psicológica, prevención de nuevos riesgos de salud.

Algunas acciones propuestas por la función pública son: identificación de conductas suicidas, manejo de situaciones difíciles, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad, depresión, adopción de programas mindfulness, importancia del autocuidado, alimentación saludable y equilibrada, importancia del sueño y descanso, disciplinas de ejercicio físico, revisión de carga laboral, revisión de estilos de liderazgo usados, telemedicina, tele orientación psicológica a través de las TICs, caminatas ecológicas.

Las acciones propuestas por la función pública se han articulado en el plan de trabajo del año 2026 manteniendo estrategias que se alinean a la salud mental y que se articulan con el centro de escucha y las acciones del área de seguridad y salud en el trabajo, se incorporarán acciones específicas en prevención de conducta suicida, ansiedad, depresión y el fortalecimiento de talleres formativos en los estilos de liderazgo para generar un impacto en la carga laboral y en potencializar las habilidades, talentos e intereses de los colaboradores.

Así mismo se vincula al Plan de Bienestar de la Subred, el Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) el cual se estructura en seis (6) estrategias: Línea de Atención Psicológica del Distrito (LAPD), Centro de Conocimiento (CC), Centro de Expresión Emocional (CEE), Red de Entrenamiento Emocional Distrital (REED), Programa de Diseño de Vida (PDV) y el Día de la Felicidad Laboral Distrital (DFLD). Todas estas estrategias se apoyan en el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), de acceso gratuito, para promover el bienestar emocional y la prevención de los trastornos mentales en el talento humano del Distrito.

• **Eje 3: Diversidad e Inclusión**

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co>). Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: i) fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad, ii) prevención, atención y medidas de protección.

Algunas acciones propuestas por la función pública son: promover inclusión social, promover diversidad y equidad, crear espacios seguros y diversos, prevención, detección y protección de actuaciones discriminatorias o trato desigual. (Ruta para denuncia), Rutas de atención de

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, Campañas de pedagogía para transformación y creación de una cultura inclusiva, Diplomados y cursos virtuales inclusión, equidad laboral

Las acciones propuestas por la función pública se han articulado en el plan de trabajo del año 2026 manteniendo estrategias que se alinean a la diversidad e inclusión como lo son la *estrategia de Sello de no discriminación* articulado con la Secretaría Distrital de la Mujer, y se continuará fortaleciendo el *Programa ALDAS* del Departamento Administrativo del Servicio Civil. El fortalecimiento de este eje será posible con la articulación de las áreas involucradas de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E que trabajan con propósitos alineados a la diversidad e inclusión.

• **Eje 4: Transformación Digital**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co>). Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar, creación de ecosistemas digitales.

Algunas acciones propuestas por la función pública son: ambientes para el desarrollo de herramientas digitales en autocuidado, aprendizaje colaborativo, organización del trabajo, adaptación al cambio, uso y aplicación de analítica de datos (Big Data), protección de la información (habeas data), Inteligencia artificial para toma de decisiones en materia de bienestar, gastos, preferencias, implementación de herramientas para manejo de tiempos, Implementación de herramientas mensajería instantánea, Implementación de herramientas flujos de trabajo, Implementación de herramientas manejo nubes de información.

Las acciones propuestas por la función pública se han articulado en el plan de trabajo del año 2026 las cuales solo serán posibles con la integración de las áreas de informática, sistemas y las mesas de innovación, de esta manera será posible que las acciones de innovación se expandan al equipo de bienestar y a los colaboradores.

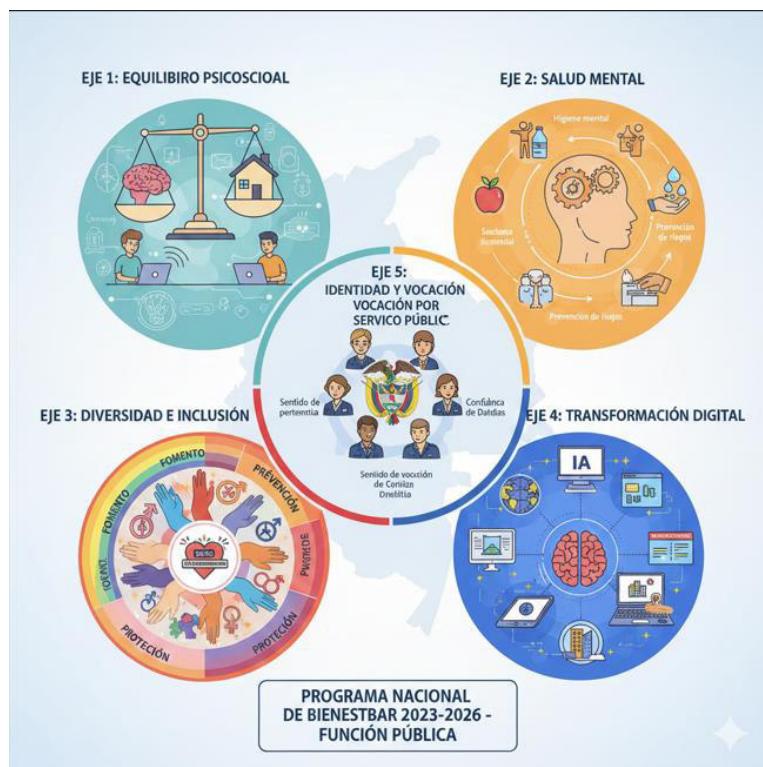
• **Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co>) Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: i) fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

Algunas acciones propuestas por la función pública son: Campañas para promover los valores del código de integridad, Actividades de voluntariado las acciones propuestas por la función pública se han articulado en el plan de trabajo del año 2026 las cuales solo serán posibles al articularse con responsabilidad social y el área de integridad.

**Figura 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026**

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



Fuente Propia elaborada con base en el documento *Programa Nacional de Bienestar 2023-2026*

### 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 cotidaneidad, 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. Desde la Subred Sur se implementarán espacios que ayuden a la búsqueda del sentido de vida, desarrollo de habilidades y desarrollo de la excepcionalidad, esto permitirá a los colaboradores buscar, encontrar o fortalecer su ¿Para qué vive? y cómo puede tener razones para vivir a través del trabajo. Buscaremos aplicar lo expresado por Viktor Frankl cuando expresa:
  - ✓ El ser humano por la fuerza de su voluntad de sentido no sólo busca un sentido, sino que también lo encuentra por tres caminos. (Viktor Frankl, 1994, p.33). Viktor Frankl (1994) expresa que se puede llegar a conocer a través de la observación de manera fenomenológica de un ser humano sencillo, "de la calle". El primer camino es cuando el ser humano encuentra su sentido en hacer y producir algo, significa que se encuentra en

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



trabajar. El segundo camino es cuando encuentra un sentido en vivenciar algo y el tercer camino es cuando el ser humano ama a alguien. (p.33)

- ✓ Se busca aplicar en cada una de las actividades fundamentos que ayuden a encontrar razones para vivir como lo expresa Viktor Frankl:
- ✓ Una razón significa tener una causa para vivir o ejecutar algún plan, una misión por la cual valga la pena vivir. Respecto a este asunto Viktor Frankl (1994) dice: Se debe superar el prejuicio de que el ser humano busca fundamentalmente la felicidad; lo que quiere, en realidad, es encontrar una Razón [énfasis agregado] para ello. Y cuando se encuentra esa razón, el sentimiento de felicidad se presenta por sí solo. (p.24)
- **Relaciones interpersonales.** Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

Figura 2. Modelo de Bienestar Para la Felicidad Laboral



**Nota.** El diagrama representa el modelo de bienestar y relaciona cuatro aspectos que se tomarán como fundamento para el diseño del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos para la vigencia 2026 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, por DASCD, 2016

#### 7.3.4. Incentivos, Estímulos y Equipos De Trabajo

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

- Bonos de consumo o de turismo
- Publicación de trabajo o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria
- Mención de honor

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

- Distinción publica en los canales de comunicación interna de la Subred Sur
- Participación en proyectos especiales. (Secretaría General de la Función Pública, 2022, pág. 34)

Desde el área de bienestar se darán incentivos no pecuniarios en las actividades programadas del plan de trabajo 2026 y se propone nuevas alianzas, estrategias para usar estos beneficios para dar incentivos, reconocimientos, premios a la estrategia del programa de voluntariado.

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

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

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

## 7.4. METODOLOGÍA

En concordancia con la metodología propuesta por la Función Pública para el Programa Nacional de Bienestar del 2023- 2026 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:

**Diagnóstico:** Esta etapa tiene el objetivo de identificar necesidades y percepciones de los colaboradores teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Necesidades y Expectativas aplicada en el 2025 y los resultados de mediciones internas como es el de Humanización y Clima con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2026.

**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 2026, 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 2026 mediante indicadores. Evaluar los resultados a la gestión y tomar decisiones para la posterior vigencia.

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

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

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

Para la vigencia 2025, la encuesta se subió a la plataforma documental ALMERA y fue publicada a través de los canales de comunicación interna bajo un QR y Link de acceso, donde desde cualquier dispositivo con acceso a internet podía ser desarrollada, haciendo uso de esta manera de las herramientas tecnológicas.

La muestra trabajada fue con un universo de 4.188 de colaboradores y colaboradoras para el mes de diciembre de 2025, se debía contar con una muestra de 852 teniendo presente un margen de error del 3% y un nivel de confianza del 95%.

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



El total de colaboradores y colaboradoras que participaron fue de 1.185 lo que corresponde al 28% de las personas vinculadas a la Subred Sur.

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

#### 7.4.1.2. Características de la población

La población que respondió la encuesta puede ser estudiada y comprender sus formas de comportamiento e identidad social por medio de conocer su sexo, género, rangos de edad, tipos de discapacidad o condiciones especiales en salud, escolaridad, nivel de posgrado, tipo de vinculación en la organización, área de trabajo, grupo étnico al que pertenece, grupo de campesinos. Las características de la población se presentarán por medio de gráficos estadísticos con el fin de observar por grupos de valor de donde provienen y como se identifican por medio de once preguntas y 11 respuestas como lo muestra la figura 3 ecuación de comprensión de las características de la población. Esto permite crear ambientes de alegría, tranquilidad, paz y felicidad en las labores de trabajo, a nivel personal y familiar.

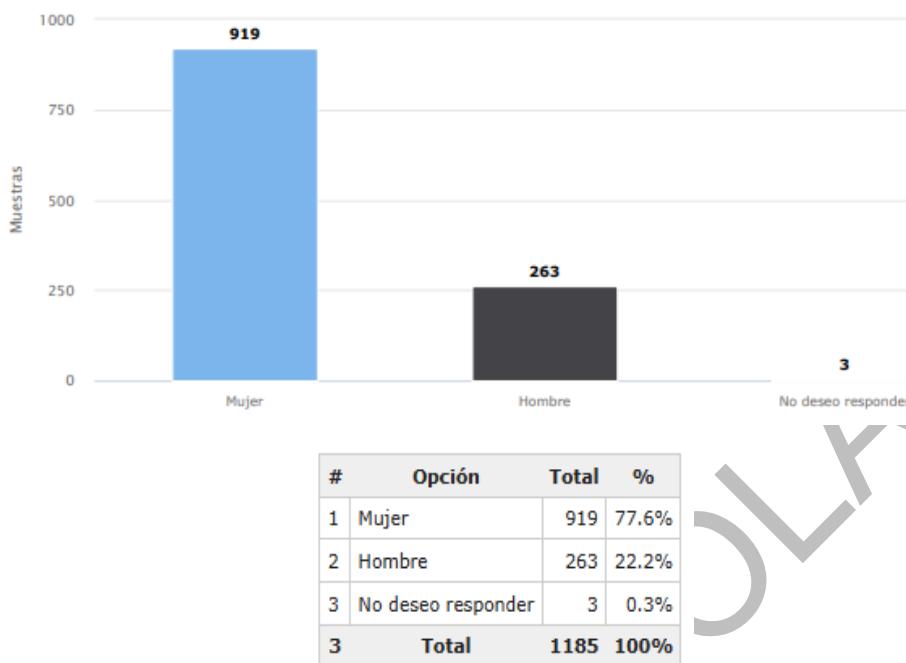
**Figura 3. Ecuación de comprensión de las características de la población.**



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

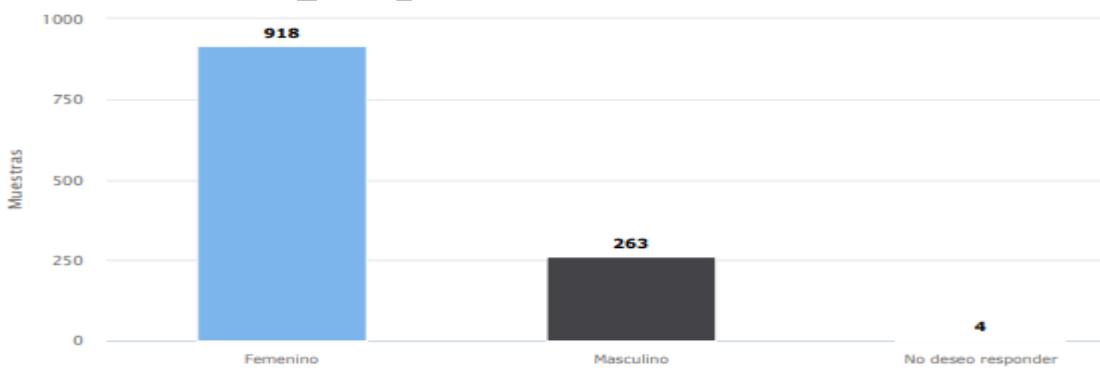


Gráfico 1. Distribución por Sexo



**Nota.** El gráfico representa la distribución por Sexo de una muestra de 1.185 colaboradores y colaboradoras con tres opciones de respuesta (Mujer, Hombre, No deseo responder), en donde se evidencia que el género con mayor porcentaje de respuestas es el de mujer con 919 colaboradoras, representado el 77.6% de la población encuestada.

Gráfico 2. Distribución por Género

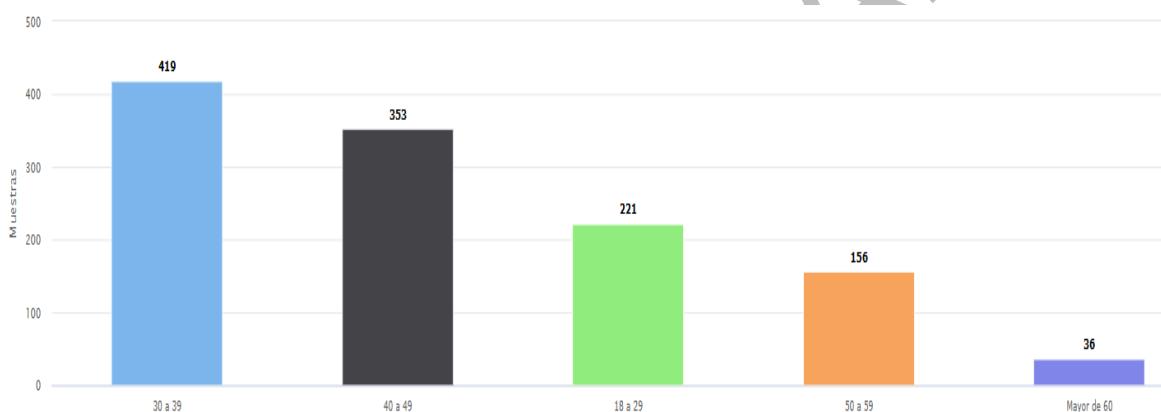




#	Opción	Total	%
1	Femenino	918	77.5%
2	Masculino	263	22.2%
3	No deseo responder	4	0.3%
3	<b>Total</b>	<b>1185</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la distribución por género de una muestra de 1.185 colaboradores y colaboradoras con tres opciones de respuesta (Femenino, Masculino, No deseo responder), en donde se evidencia que el género con mayor porcentaje de respuestas es el femenino con 918 colaboradoras, representado el 77.5% de la población encuestada.

**Gráfico 3. Distribución por rangos de edad.**

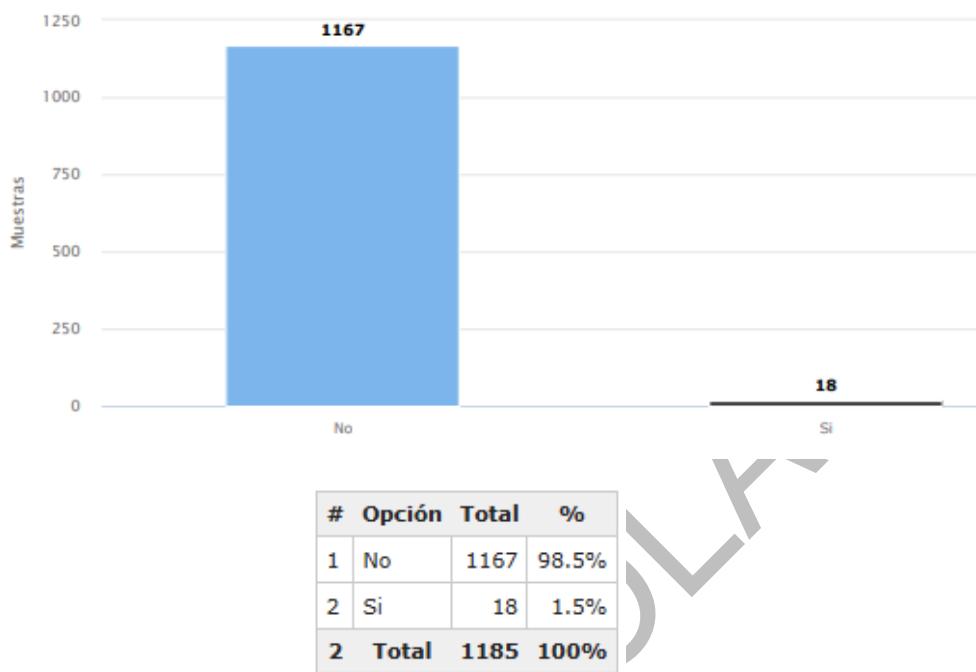


#	Opción	Total	%
1	30 a 39	419	35.4%
2	40 a 49	353	29.8%
3	18 a 29	221	18.6%
4	50 a 59	156	13.2%
5	Mayor de 60	36	3%
5	<b>Total</b>	<b>1185</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la distribución por edad de una muestra de 1.185 colaboradores y colaboradoras con rangos de edad, en el cual se observa que el mayor número de colaboradores y colaboradoras, se encuentra posicionado en el rango de 30 a 49 años con 772 colaboradores(as), que representa un 65% de la población encuestada.

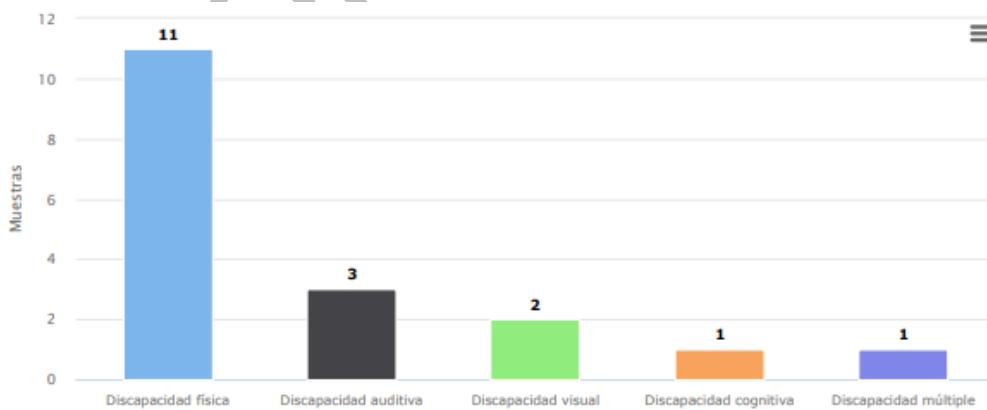


Gráfico 4. Distribución diversidad funcional o discapacidad.



**Nota.** El gráfico da respuesta a la pregunta ¿Presenta algún tipo de discapacidad? De una muestra de 1.185 colaboradores y colaboradoras 18 presentan discapacidad, esto abre camino para evaluar que necesitan para que su trabajo y bienestar personal alcance un alto nivel.

Gráfico 4.1. Distribución por tipo de diversidad funcional o discapacidad.

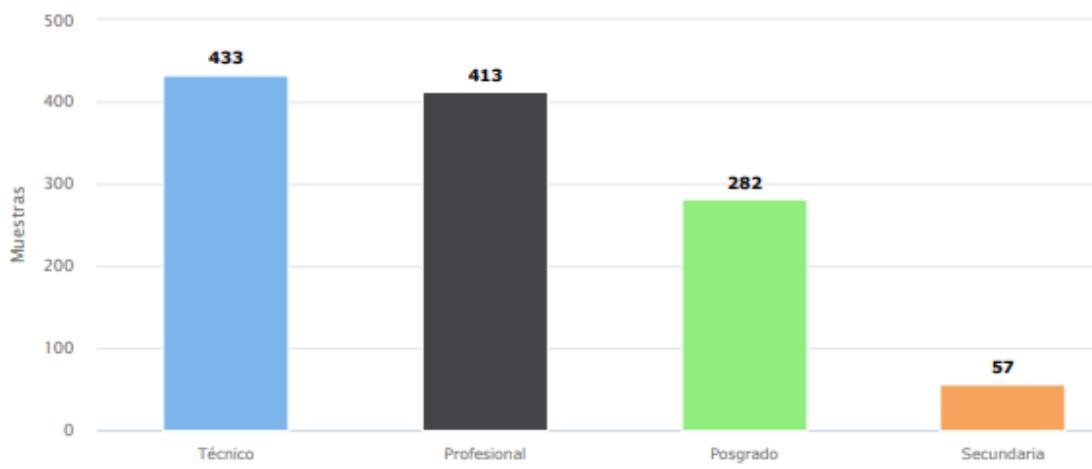




#	Opción	Total	%
1	Discapacidad física	11	61.1%
2	Discapacidad auditiva	3	16.7%
3	Discapacidad visual	2	11.1%
4	Discapacidad cognitiva	1	5.6%
5	Discapacidad múltiple	1	5.6%
5	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la distribución de cinco opciones de respuesta (Discapacidad física, discapacidad auditiva, discapacidad visual, discapacidad cognitiva y discapacidad múltiple), de una muestra, 11 colaboradores(as) respondieron que tienen una discapacidad física, 3 colaboradores(as), discapacidad auditiva, 2 colaboradores(as) con discapacidad visual, 1 colaborador(a) con discapacidad cognitiva y 1 con discapacidad múltiple.

Gráfico 5. Niveles de Escolaridad

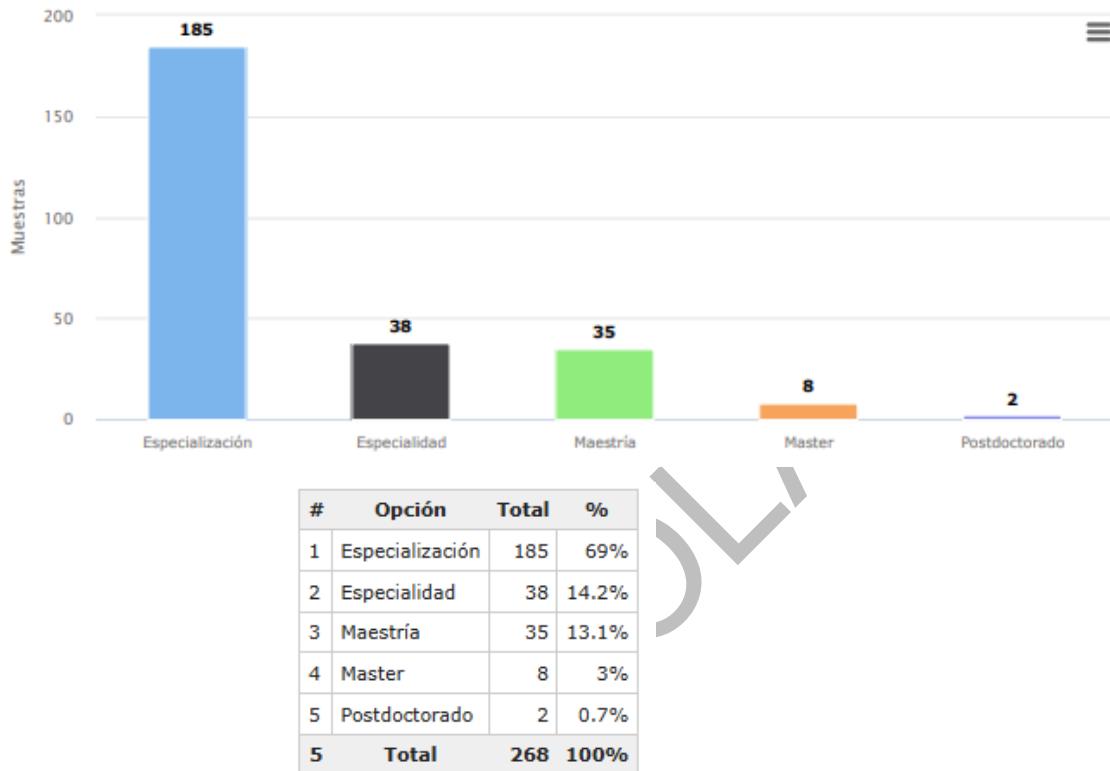


#	Opción	Total	%
1	Técnico	433	36.5%
2	Profesional	413	34.9%
3	Posgrado	282	23.8%
4	Secundaria	57	4.8%
4	<b>Total</b>	<b>1185</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa el nivel de escolaridad de una muestra de 1.185 colaboradores y colaboradoras. El mayor número de colaboradores se encuentran en el nivel técnico y profesional con 433 y 413 respectivamente de colaboradores y colaboradoras. Lo que permite buscar estrategias para que el porcentaje restante pueda motivarse y alcanzar otros niveles de formación académica.

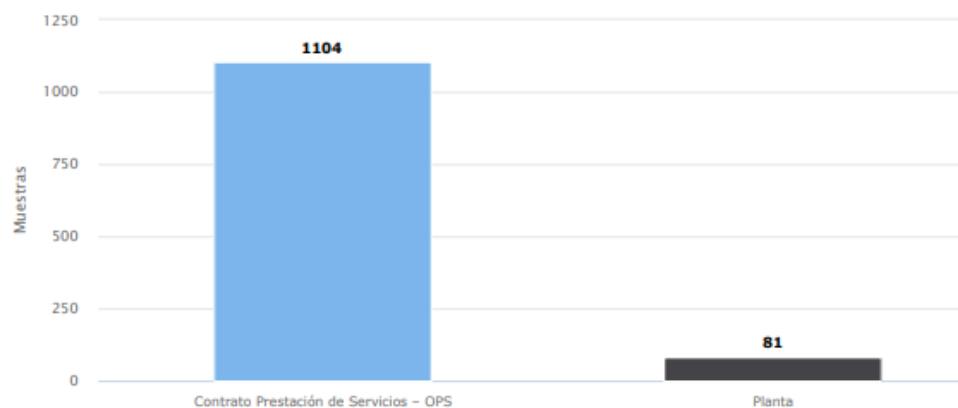


Gráfico 5.1. Distribución nivel de posgrado.



**Nota.** El gráfico representa el nivel de formación en posgrado, donde se evidencia que de 268 respuestas positivas, se observa que la formación de más representativa en la entidad es especialización con un 83.2% correspondiente a 223 personas.

Gráfico 6. Distribución por tipo de vinculación.

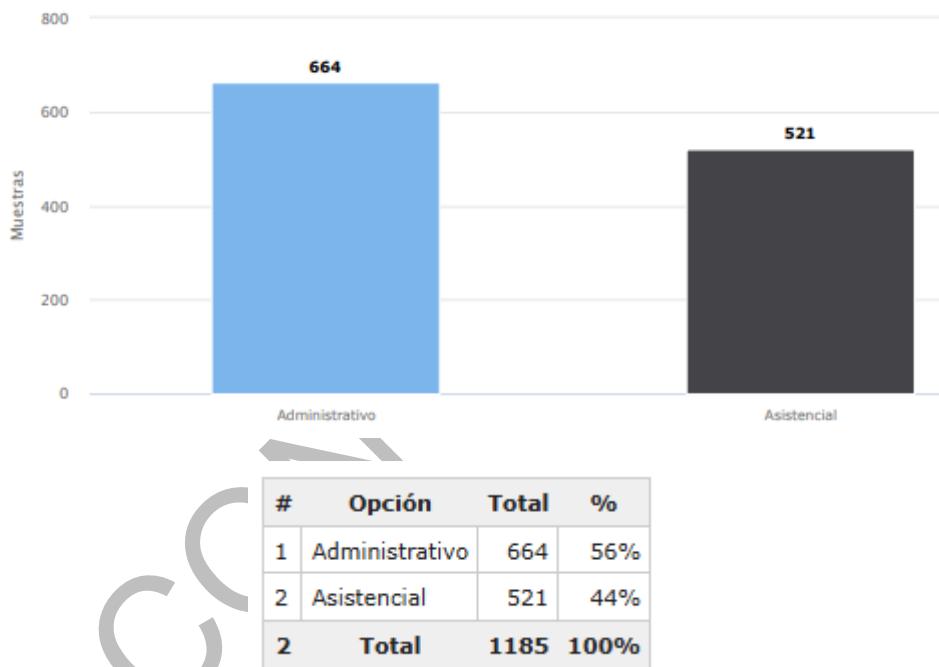




#	Opción	Total	%
1	Contrato Prestación de Servicios – OPS	1104	93.2%
2	Planta	81	6.8%
2	<b>Total</b>		<b>1185 100%</b>

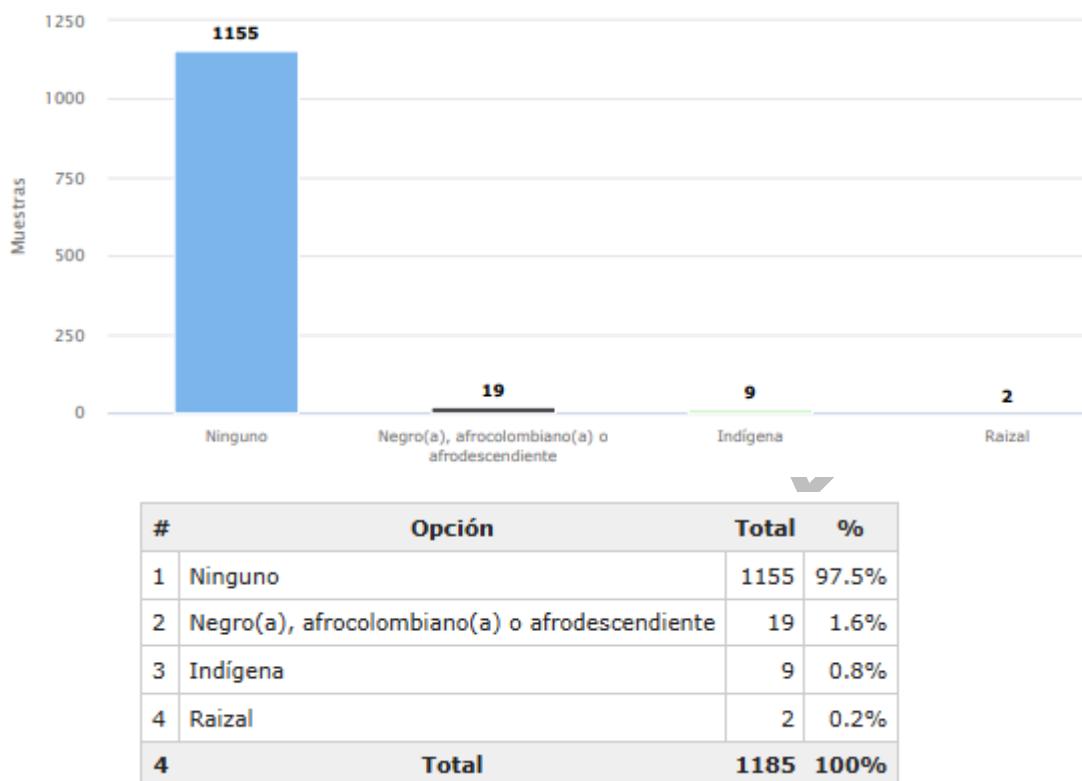
**Nota.** El gráfico representa la distribución por tipo de vinculación de una muestra de 1.185 colaboradores y colaboradoras, en el cual se puede evidenciar que 1.104 colaboradores y colaboradoras, manifiestan estar vinculados mediante Contrato de Prestación de Servicios CPS, que para este caso corresponde al 93.1% de la población encuestada.

**Gráfico 7. Distribución por tipo de área de trabajo.**



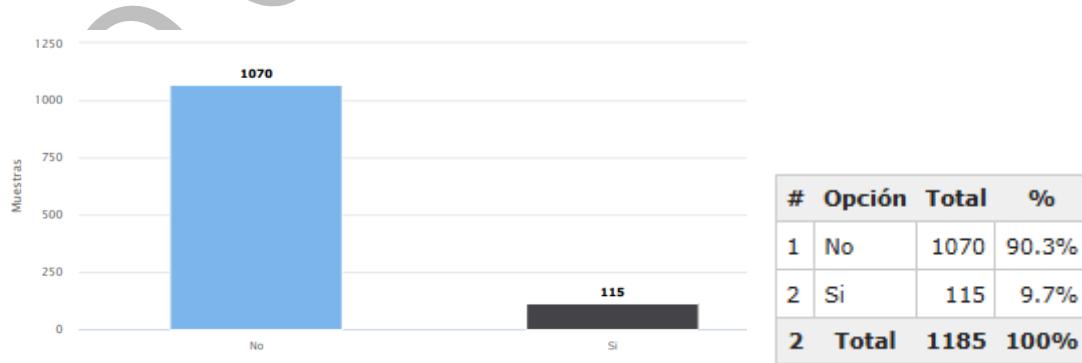
**Nota.** El gráfico representa la distribución por área de trabajo, de una muestra de 1.185 colaboradores y colaboradoras, 664 colaboradores y colaboradoras respondieron hacer parte del área administrativa, que representa un 56%, 521 colaboradores y colaboradoras hacen parte del área asistencial, que representa un 44 %. Teniendo presente que en la entidad la mayor representación es el personal asistencial por la misionalidad de la entidad, se evidencia de acuerdo a los resultados que esta población fue quien menos participo de la encuesta.

Gráfico 8. Grupo étnico al que pertenece



**Nota.** De acuerdo a los resultados se observa que, de las personas participantes de la encuesta el grupo étnico con mayor número de colaboradores se encuentra en la opción negro(a) afrocolombiano(a) o afrodescendiente con 19 personas', en total de las 1.185, 30 personas pertenecen a alguna de las etnias establecidas en la encuesta, lo que representa el 2.6% de la muestra.

Gráfico 9. ¿Usted se considera campesino/a?



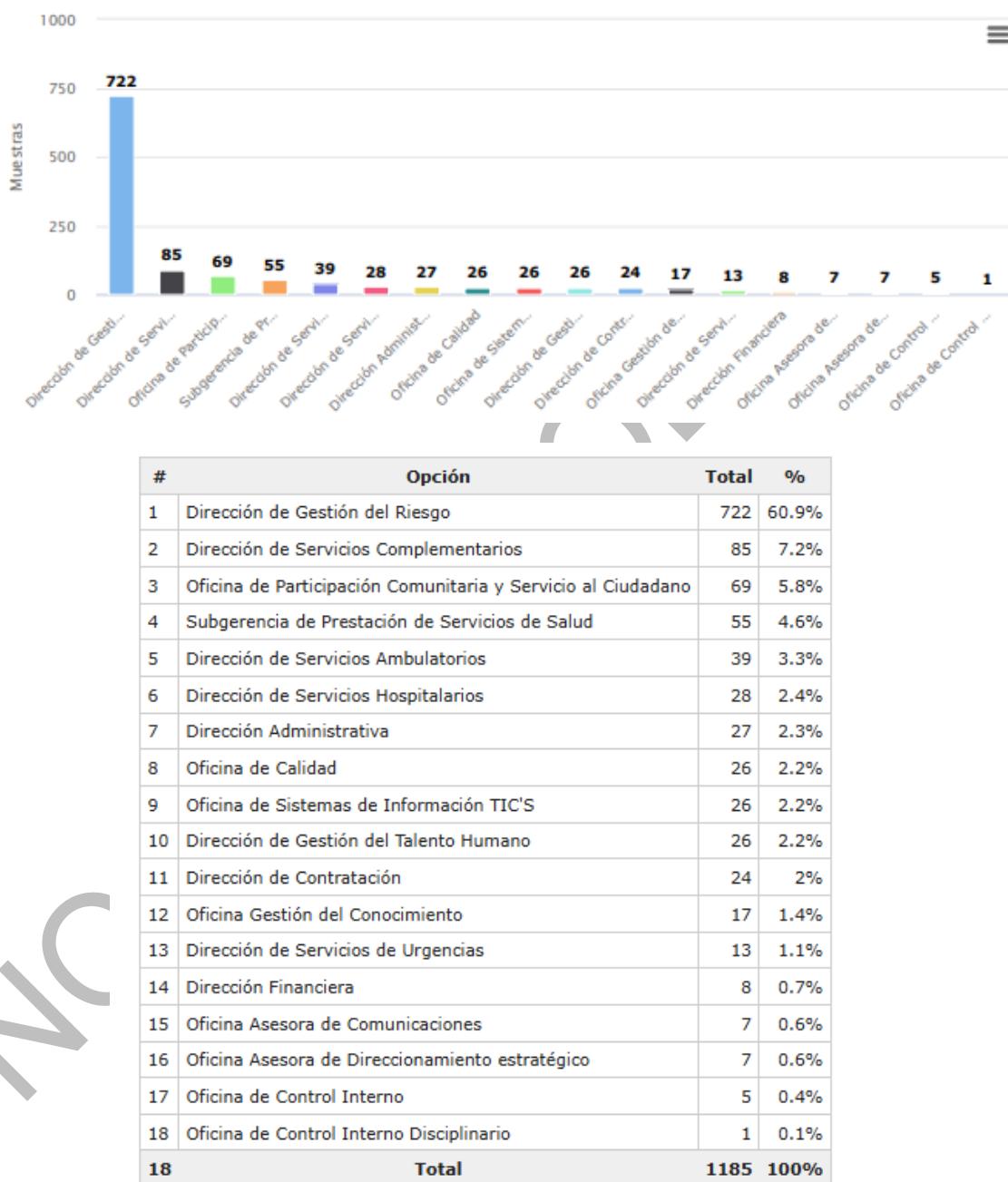
**Nota.** El gráfico representa la distribución de los colaboradores y colaboradoras que se identifican como campesinos, las opciones tabuladas fueron (No y Sí), de una muestra de 1.185 colaboradores y colaboradoras, 1,070 colaboradores y colaboradoras no se consideran

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



campesinos lo cual representa un 90.3%, los otros 115 colaboradores y colaboradoras sí se consideran campesinos lo cual representan el 9.7% de la población encuestada.

Gráfico 10. Dependencia a la que pertenece

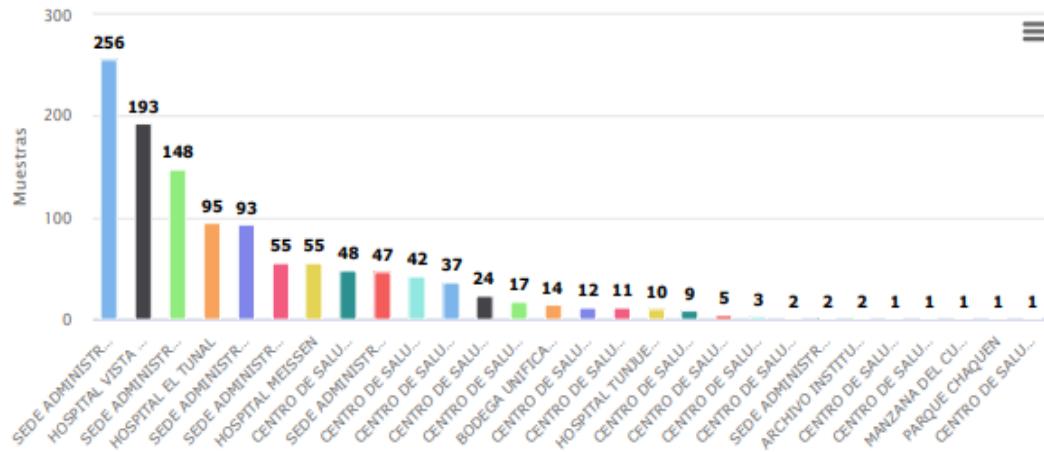


**Nota.** El gráfico y los datos tabulados representan la cantidad de colaboradores y colaboradoras que hacen parte de las diferentes dependencias, de una muestra de 1.185 colaboradores, 722 colaboradores y colaboradoras pertenecen a la dependencia de la Dirección de Gestión del Riesgo que representa un 60.9% de la población encuestada.

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



Gráfico 11. ¿En qué sede realiza sus actividades?



#	Opción	Total	%
1	SEDE ADMINISTRATIVA SANTA MARTHA	256	21.6%
2	HOSPITAL VISTA HERMOSA	193	16.3%
3	SEDE ADMINISTRATIVA CANDELARIA	148	12.5%
4	HOSPITAL EL TUNAL	95	8%
5	SEDE ADMINISTRATIVA SALUD PÚBLICA	93	7.8%
6	SEDE ADMINISTRATIVA TUNAL	55	4.6%
7	HOSPITAL MEISSEN	55	4.6%
8	CENTRO DE SALUD CANDELARIA	48	4.1%
9	SEDE ADMINISTRATIVA SIERRA MORENA	47	4%
10	CENTRO DE SALUD USME	42	3.5%
11	CENTRO DE SALUD EL CARMEN	37	3.1%
12	CENTRO DE SALUD DANUBIO	24	2%
13	CENTRO DE SALUD SAN BENITO	17	1.4%
14	BODEGA UNIFICADA GESTIÓN DOCUMENTAL	14	1.2%
15	CENTRO DE SALUD MARICHUELA	12	1%
16	CENTRO DE SALUD SAN JUAN DE SUMAPAZ	11	0.9%
17	HOSPITAL TUNJUELO	10	0.8%
18	CENTRO DE SALUD NAZARETH	9	0.8%
19	CENTRO DE SALUD MANUELA BELTRÁN	5	0.4%
20	CENTRO DE SALUD SANTA LIBRADA	3	0.3%
21	CENTRO DE SALUD TUNAL	2	0.2%
22	SEDE ADMINISTRATIVA NUEVO MUZÚ	2	0.2%
23	ARCHIVO INSTITUCIONAL BRAVO PAEZ	2	0.2%
24	CENTRO DE SALUD LA ESTRELLA	1	0.1%
25	CENTRO DE SALUD BETANIA	1	0.1%
26	MANZANA DEL CUIDADO	1	0.1%
27	PARQUE CHAQUEN	1	0.1%
28	Total	1185	100%

**Nota.** El gráfico y los datos tabulados representan las sedes donde los colaboradores y colaboradoras realizan sus actividades, de una muestra de 1.185 colaboradores y colaboradoras, la mayor cantidad de colaboradores y colaboradoras que realizaron la encuesta desarrollan sus actividades en sede administrativa Santa Martha con un numero de 256 colaboradores(as), representando un 21.6 % de la población encuestada, quienes representan una de las mayores dependencias de la entidad de Gestión del riesgo.

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

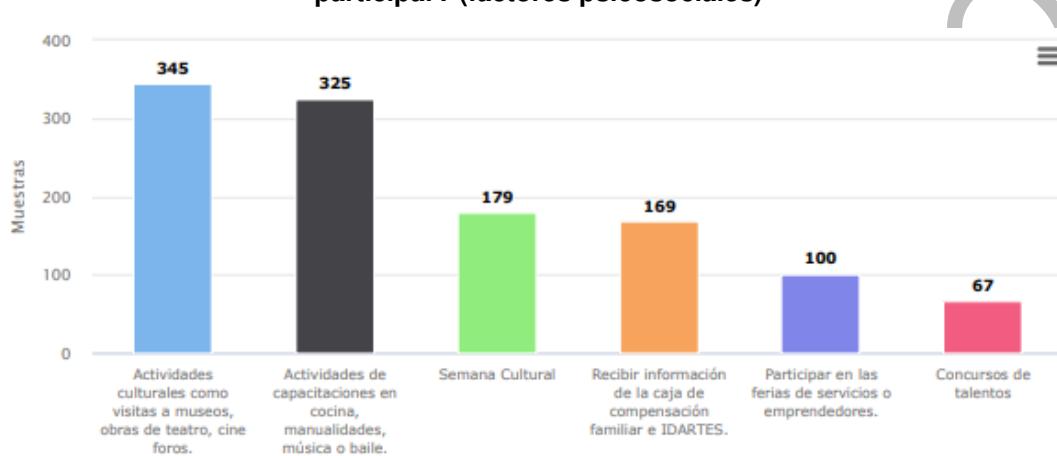
**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales,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



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

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

**Gráfico 12 ¿En cuál de las siguientes actividades artísticas y culturales le gustaría participar? (factores psicosociales)**

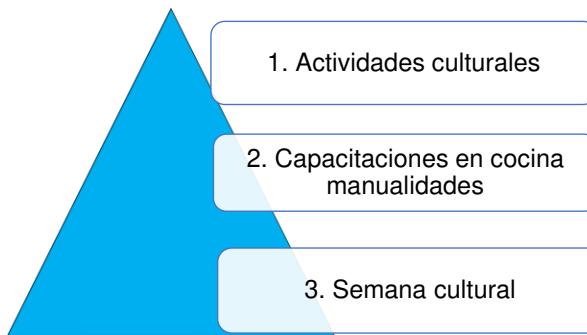


#	Opción	Total	%
1	Actividades culturales como visitas a museos, obras de teatro, cine foros.	345	29.1%
2	Actividades de capacitaciones en cocina, manualidades, música o baile.	325	27.4%
3	Semana Cultural	179	15.1%
4	Recibir información de la caja de compensación familiar e IDARTES.	169	14.3%
5	Participar en las ferias de servicios o emprendedores.	100	8.4%
6	Concursos de talentos	67	5.7%
6		<b>Total</b>	<b>1185 100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la distribución de las actividades artísticas y culturales en las cuales los colaboradores y colaboradoras de la entidad desean participar, de una muestra de 1.185 colaboradores, y teniendo presente que cada colaborador podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 345 colaboradores y colaboradoras prefieren participar de actividades culturales como visitas a museos, obras de teatro, cine foros representando un 29.1% de la población encuestada.

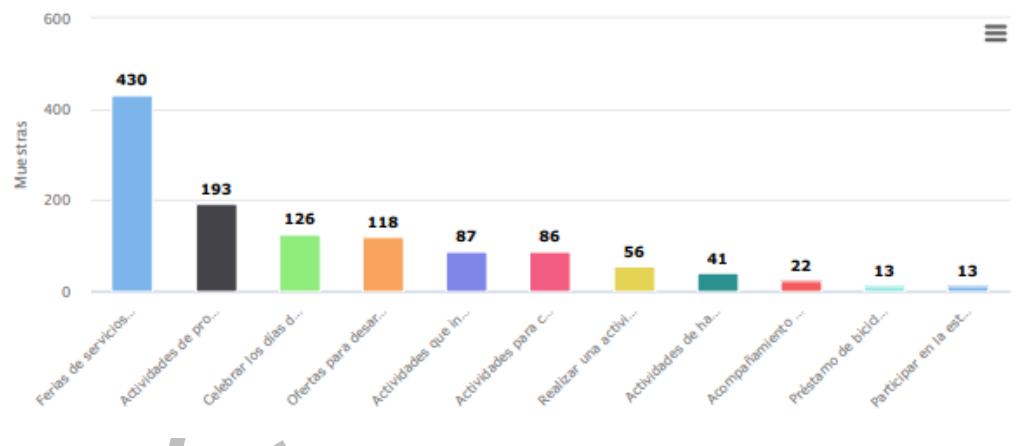


**Figura 4. Diagrama de priorización de actividades artísticas y culturales según resultados (gráfico 12)**



**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 12

**Gráfico 13 ¿En cuál de las siguientes actividades de equilibrio de la vida personal, familiar y laboral le gustaría participar?**



#	Opción	Total	%
1	Ferias de servicios que ofrezcan descuentos y precios especiales en productos y/o servicios (vivienda, seguros, salud, cursos, vacaciones, otros).	430	36.3%
2	Actividades de promoción y prevención en salud oral, salud visual, salud auditiva, salud física, sexual y reproductiva.	193	16.3%
3	Celebrar los días de la mujer, el padre, madre, de la familia y cumpleaños.	126	10.6%
4	Ofertas para desarrollar programas educativos formales e informales para colaboradores y familiares.	118	10%
5	Actividades que integren a miembros de la familia.	87	7.3%
6	Actividades para compartir con los niños y adolescentes.	86	7.3%
7	Realizar una actividad donde se incluyan a los animales de compañía de los colaboradores.	56	4.7%
8	Actividades de habilidades blandas.	41	3.5%
9	Acompañamiento en momentos de calamidad (Manejo de duelo, plan exequial).	22	1.9%
10	Préstamo de bicicletas para traslados entre las sedes	13	1.1%
11	Participar en la estrategia de bici al trabajo sin emisiones.	13	1.1%
Total		1185	100%

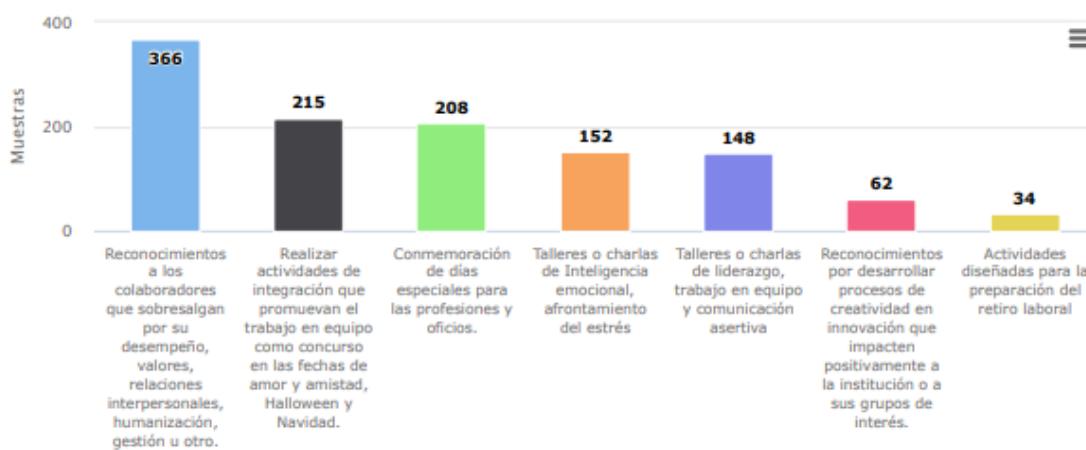
**Nota.** El gráfico representa la distribución de las actividades de equilibrio de la vida personal, familiar y laboral en las cuales los colaboradores y colaboradoras de la entidad desean participar, de una muestra de 1.185 colaboradores, y teniendo presente que cada colaborador podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 430 colaboradores y colaboradoras prefieren participar de ferias de servicios, lo que representa un

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



36.3%, seguido de las actividades de promoción en salud oral, salud visual, salud auditiva, salud física, sexual y reproductiva con 193 colaboradores(as) lo que equivale a un 16.3%.

**Gráfico 14 ¿Cuáles de las siguientes ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL le gustaría que se realizaran en la entidad?**



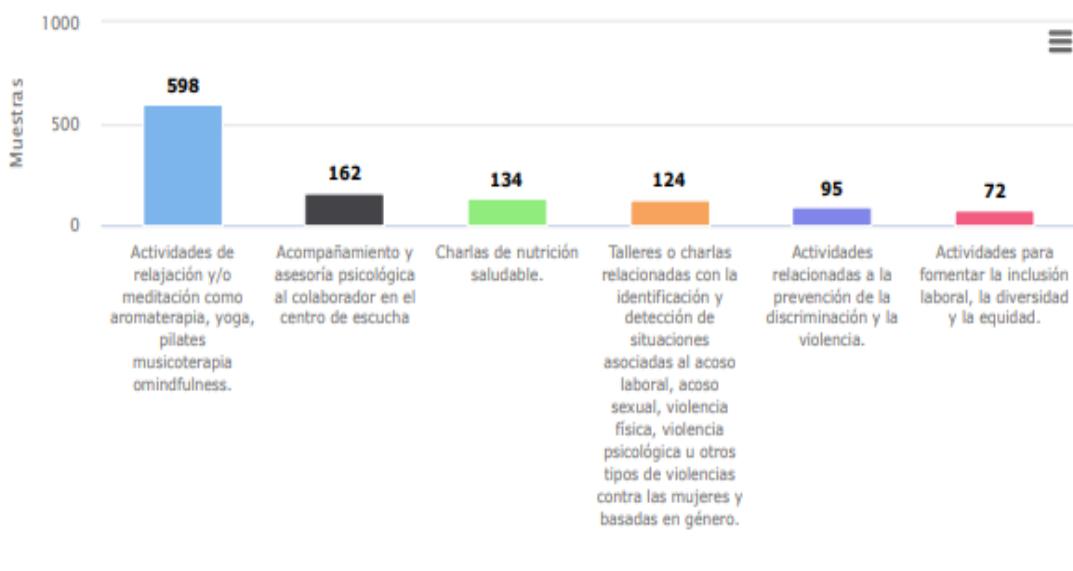
#	Opción	Total	%
1	Reconocimientos a los colaboradores que sobresalgan por su desempeño, valores, relaciones interpersonales, humanización, gestión u otro.	366	30.9%
2	Realizar actividades de integración que promuevan el trabajo en equipo como concurso en las fechas de amor y amistad, Halloween y Navidad.	215	18.1%
3	Conmemoración de días especiales para las profesiones y oficios.	208	17.6%
4	Talleres o charlas de Inteligencia emocional, afrontamiento del estrés	152	12.8%
5	Talleres o charlas de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva	148	12.5%
6	Reconocimientos por desarrollar procesos de creatividad en innovación que impacten positivamente a la institución o a sus grupos de interés.	62	5.2%
7	Actividades diseñadas para la preparación del retiro laboral	34	2.9%
Total		1185	100%

**Nota.** El gráfico representa la distribución de las actividades de clima laboral en las cuales los colaboradores y colaboradoras de la entidad desean participar, de una muestra de 1185 colaboradores, y teniendo presente que cada colaborador podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que las tres actividades más representativas y de preferencia de los colaboradores y colaboradoras son:

Reconocimiento a los colaboradores que sobresalgan por su desempeño. Realizar actividades de integración que promuevan el trabajo en equipo. Conmemoración de días especiales para las profesiones y oficios, las cuales representan un 66.5% de población encuestada.



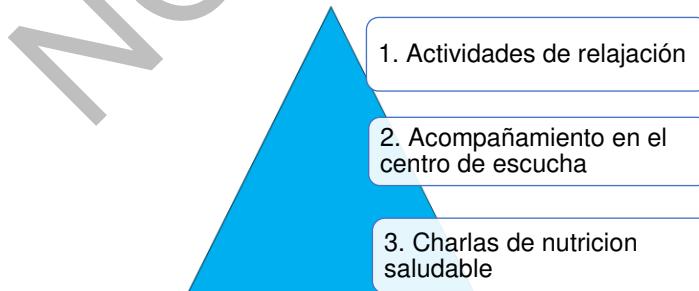
Gráfico 15. ¿Cuáles de las siguientes ACTIVIDADES DE SALUD MENTAL le gustaría que se incluyan en el Plan de Bienestar?



#	Opción	Total	%
1	Actividades de relajación y/o meditación como aromaterapia, yoga, pilates, musicoterapia o mindfulness.	598	50.5%
2	Acompañamiento y asesoría psicológica al colaborador en el centro de escucha	162	13.7%
3	Charlas de nutrición saludable.	134	11.3%
4	Talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género.	124	10.5%
5	Actividades relacionadas a la prevención de la discriminación y la violencia.	95	8%
6	Actividades para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.	72	6.1%
	Total	1185	100%

**Nota.** El gráfico representa la distribución de las actividades de salud mental en las cuales los colaboradores y colaboradoras de la entidad desean participar, de una muestra de 1185 colaboradores, y teniendo presente que cada colaborador(a) podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 598 colaboradores y colaboradoras prefieren participar de actividades relajación y/o meditación como aromaterapia, yoga, musicoterapia o mindfulness, representando un 50.5 % de la población encuestada.

Figura 5. Diagrama de priorización de actividades de salud mental según resultados (gráfico 15)

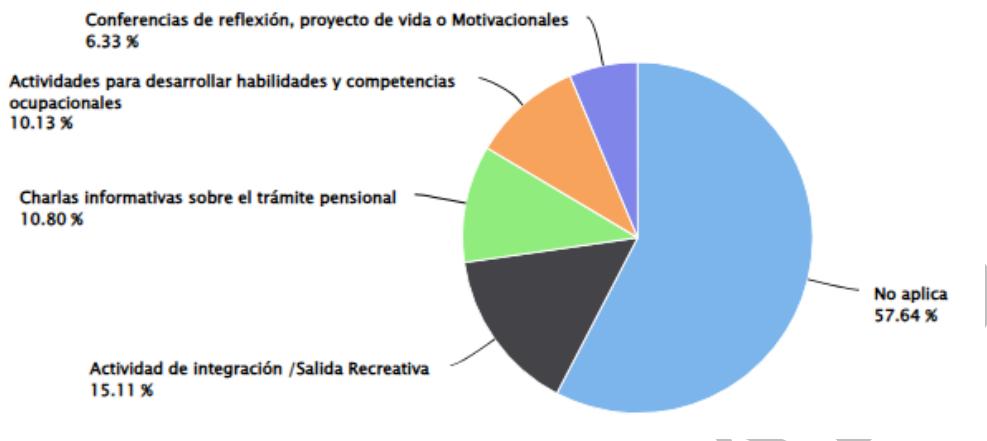


**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 15.

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



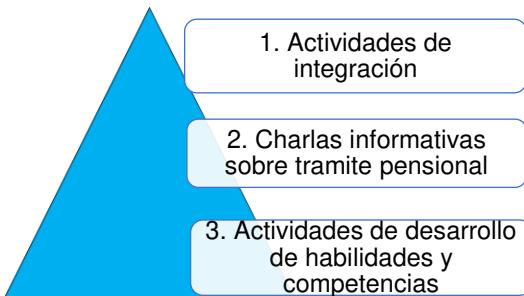
Gráfico 16 Si usted es pre pensionado ¿Qué tipo de actividad sugiere?



#	Opción	Total	%
1	No aplica	683	57.6%
2	Actividad de integración /Salida Recreativa	179	15.1%
3	Charlas informativas sobre el trámite pensional	128	10.8%
4	Actividades para desarrollar habilidades y competencias ocupacionales	120	10.1%
5	Conferencias de reflexión, proyecto de vida o Motivacionales	75	6.3%
<b>5</b>	<b>Total</b>	<b>1185</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la distribución de las actividades que proponen los colaboradores y colaboradoras si tiene la característica de pre pensionado, teniendo presente que cada colaborador podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 683 colaboradores y colaboradoras prefieren no participar en actividades representando un 57.6% de población encuestada.

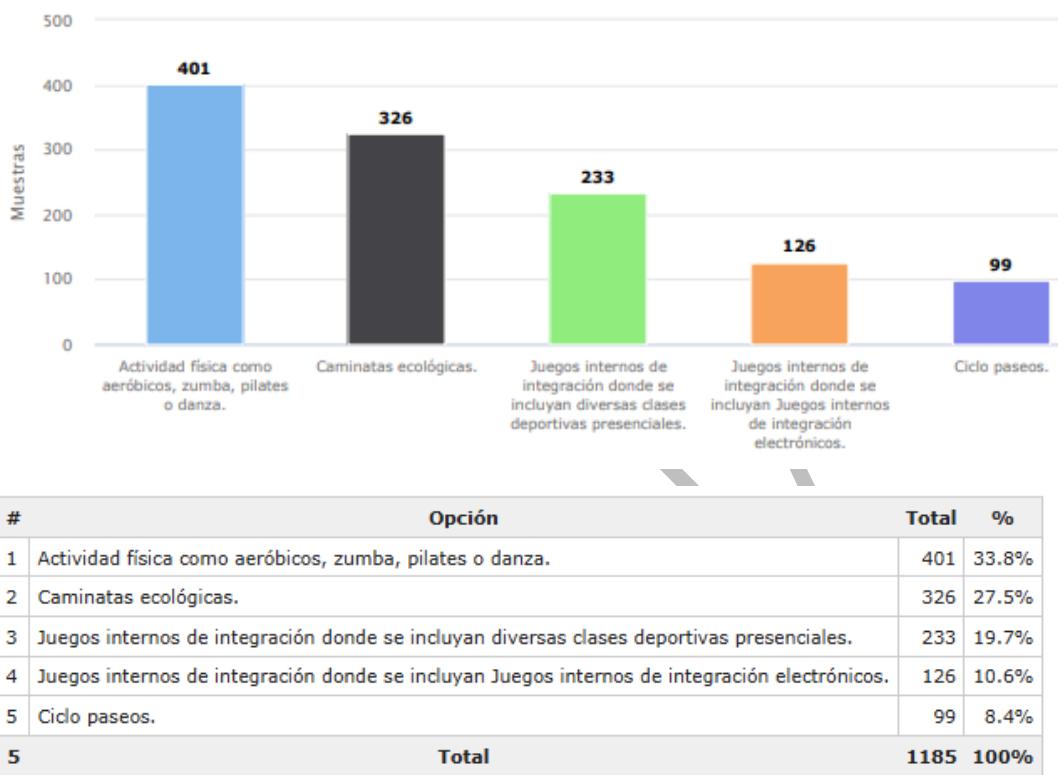
Figura 6. Diagrama de priorización de actividades (gráfico 16)



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



**Gráfico 17 ¿En cuál de los siguientes EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES enfocados en promover la actividad física de los colaboradores le gustaría participar? (Factores psicosociales).**



**Nota.** El gráfico representa la distribución de los eventos deportivos y recreacionales que los colaboradores prefieren, de una muestra de 1185 colaboradores (as), y teniendo presente que cada colaborador(a) podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 401 colaboradores y colaboradoras prefieren aeróbicos, zumba, pilates o danza, representando 33.8% de la población encuestada.

**Figura 7. Diagrama de priorización de eventos deportivos y recreacionales según resultados**

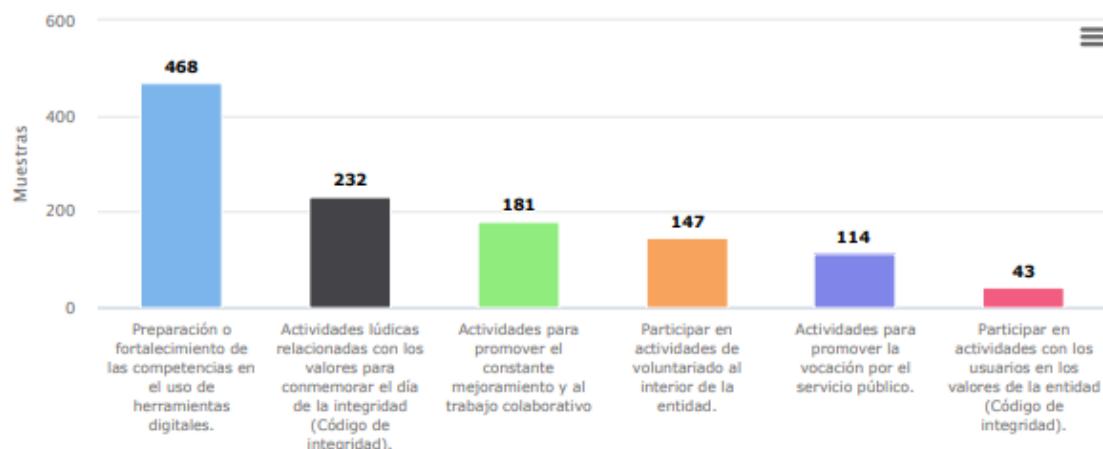


**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

Teniendo presente que se articulan las actividades del voluntariado con el bienestar de los colaboradores y colaboradoras se incluye la siguiente pregunta para tenerla en cuenta en la formulación del Plan de Bienestar e incentivo 2026.



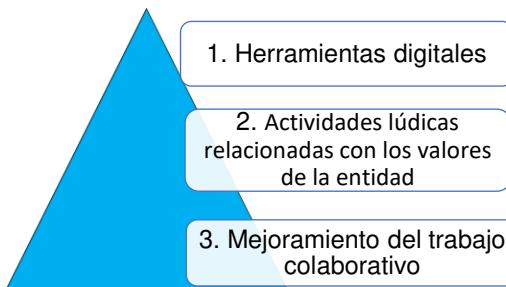
Gráfico 18. ¿Cuáles de las siguientes ACTIVIDADES le gustaría que se incluyan en el Plan de Bienestar? (Transformación Digital, Identidad y vocación).



#	Opción	Total	%
1	Preparación o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales.	468	39.5%
2	Actividades lúdicas relacionadas con los valores para conmemorar el día de la integridad (Código de integridad).	232	19.6%
3	Actividades para promover el constante mejoramiento y al trabajo colaborativo	181	15.3%
4	Participar en actividades de voluntariado al interior de la entidad.	147	12.4%
5	Actividades para promover la vocación por el servicio público.	114	9.6%
6	Participar en actividades con los usuarios en los valores de la entidad (Código de integridad).	43	3.6%
Total		1185	100%

**Nota.** El gráfico representa la distribución de las actividades que proponen los colaboradores y colaboradoras que se deben de incluir en el plan de bienestar, teniendo presente que cada colaborador podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 468 colaboradores y colaboradoras les gustaría que se incluyera actividades de Preparación o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales, lo que equivale al 39.5% de la población encuestada, lo que marca la diferencia frente a las otras alternativas.

Figura 8. Diagrama de priorización de actividades (gráfico 19)



**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 18.

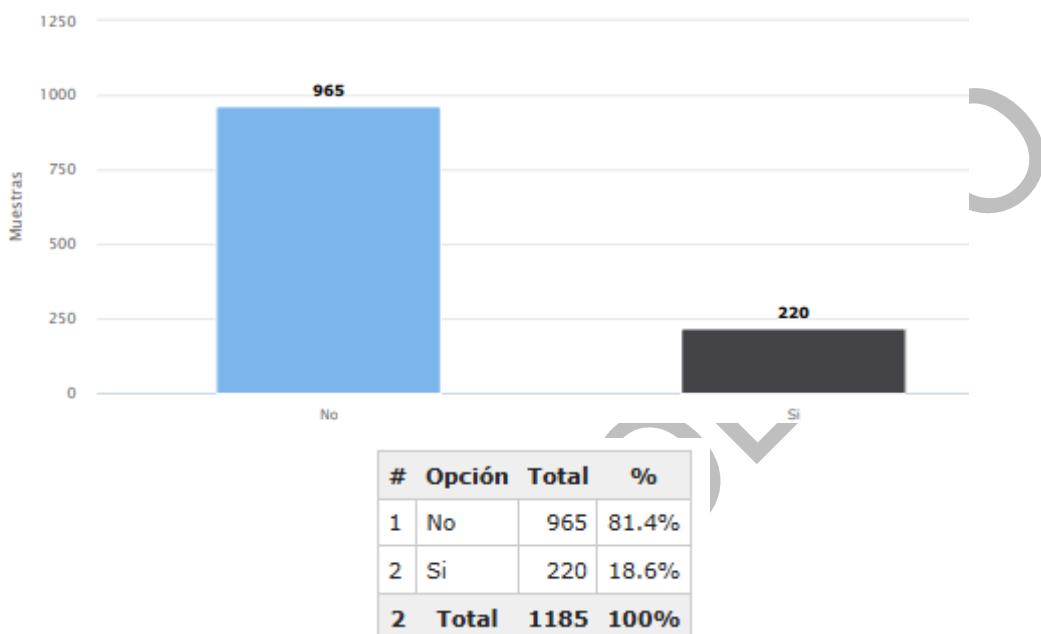
Dentro del trabajo iniciado en el 2025 la Subred Sur cuenta actualmente con tres programas, dentro de la estrategia de voluntariado, con el objetivo de dar continuidad a las mismas se incluyó

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



la siguiente pregunta. En la Subred Sur existen tres programas dentro de la estrategia de voluntariado CLOWN, ABRAZO CON AMOR Y ARTESANOS DE SONRISAS. ¿Le gustaría pertenecer a una de estos programas?

Gráfico 19. ¿Le gustaría pertenecer a una de estos programas?



**Nota.** El gráfico representa la distribución de los colaboradores y colaboradoras que están o no interesados en participar en los programas de voluntariado CLOWN, ABRAZO CON AMOR Y ARTESANOS DE SONRISAS, obteniendo un número de 220 personas interesadas, con las mismas se realizará la invitación pertinente con el apoyo del eje de responsabilidad social para involucrarlas a los diferentes programas de acuerdo a su interés personal.

Por último, dentro de la encuesta se incluyó una pregunta abierta ¿Desea sugerir alguna actividad de Bienestar que permita mejorar la calidad de vida en usted, su familia o su equipo de trabajo?, donde de las 1.185 personas que dieron respuesta a la encuesta en general, 406 realizaron sugerencias de actividades, que analizadas y consolidadas presentan los siguientes resultados:

Tabla 3. Tabla resumen organizada de la mayor solicitud a la menor, de actividades sugeridas.

N	TEMAS	%
1	Actividades de integración	5.9%
2	Actividades Físicas	5.8%
3	Actividades y talleres artísticos y culturales	5.7%
4	Actividades en familia	3.9%

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

5	Caminatas Ecológicas	3.7%
6	Salidas pedagógicas	3.5%
7	Charlas y capacitaciones que mejoren el bienestar laboral	1.7%
8	Apoyo psicológico	1.6%
9	Calidad de vida y mejoras a los colaboradores(as)	1.6%

**Nota.** De la tabla se observa que las sugerencias más comunes de los colaboradores son actividades de integración, de movimiento físicas, artísticas y culturales.

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

Este informe por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) presenta los resultados de la medición efectuada en diciembre del 2024. Se estructura en seis apartados: el primero, presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y ambiente organizacional; el segundo, corresponde a los resultados globales de clima laboral y ambiente organizacional por área (dependencia); el tercero muestra la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron los instrumentos y el nivel de riesgo general; el cuarto muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (Sin personal a cargo), B (Con personal a cargo) y C (Ambiente organizacional en contratistas); el quinto relaciona el nivel de riesgo diferenciado por las dependencias al interior de la entidad; y el sexto presenta el instructivo de interpretación y recomendaciones para la mejora. (Medición de Clima laboral y calidad de vida en el trabajo, DASCD, 2024, pág. 4)

El instrumento de clima se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. (Medición de Clima laboral y calidad de vida en el trabajo, DASCD, 2024, pág. 4). Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado. Este instrumento fue desarrollado por 1.155 colaboradores.



Figura 8. Estructura del modelo de evaluación de clima laboral



**Nota.** El diagrama permite tener un panorama claro de los cuatro ejes (estados mentales positivos, propósito de vida, relaciones interpersonales y conocimiento de las fortalezas propias) del modelo de bienestar para la felicidad laboral, por el DASCD resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo 2024

Teniendo presente el informe remitido a la entidad, se evidencian resultados positivos encontrando una percepción favorable del clima del 73,18% y un riesgo bajo del 26,82% a nivel de la entidad. Sin embargo, con el fin de continuar fortaleciendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores es importante para el 2026 trabajar en los factores que puntuaron en riesgo medio en comparación con los otros, sin que los mismos sean negativos.

Este valor se mantiene relativamente uniforme entre los diferentes tipos de vínculo laboral (servidores con y sin personal a cargo, y contratistas), aunque se registra una ligera mayor percepción de riesgo entre los contratistas (28.39%), lo cual puede estar asociado a condiciones contractuales más inestables y a una menor integración institucional

A continuación, se presentan los factores que son objeto de mejora.

Figura 9. Eje estados mentales positivos

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
<u>Estados mentales positivos</u>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Factor</i>						
<i>Satisfacción e integración en el trabajo</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Motivación</i>		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Salario emocional</i>		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
<i>Seguridad en el trabajo</i>		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
<i>Remuneración</i>		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio
<i>Burnout</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

**Nota:** Eje estados mentales positivos los factores que apuntaron en riesgo medio fueron: seguridad en el trabajo y salario emocional, para las tres poblaciones y remuneraciones para el personal contratista.

Figura 10. Eje propósito de Vida

Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
<i>Propósito de vida</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Factor</i>						
<i>Desarrollo de Personal</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Administración del tiempo</i>		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio
<i>Autoevaluación</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Integridad</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Autonomía</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Actitud</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

**Nota:** Eje propósito de vida, el factor que apunto en riesgo medio fue: administración del tiempo para los funcionarios a nivel de la entidad en su forma A y 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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



Figura 11. Eje relaciones Interpersonales

Eje Relaciones Interpersonales	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
<i>Factor</i>						
<i>Comunicación</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Trabajo en Equipo</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Redes de Apoyo</i>		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Reconocimiento del trabajo de otros</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Mobbing</i>		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo
<i>Sentido de pertenencia</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio

**Nota:** Eje relaciones Interpersonales los factores que apuntaron en riesgo medio fueron: sentido de pertenencia para el personal contratista y mobbing para los funcionarios sin personal a cargo.

Figura 12. Eje Conocimiento de las Fortalezas propias

Eje Conocimiento de las fortalezas propias	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
<i>Factor</i>						
<i>Liderazgo</i>		Riesgo medio	Sin datos	Riesgo bajo	Riesgo medio	Sin datos
<i>Manejo de conflictos</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Empoderamiento</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Administración del Talento Humano</i>		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio
<i>Autogestión</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo

**Nota:** Eje Conocimiento de las Fortalezas propias los factores que apuntaron en riesgo medio fueron: Administración del Talento Humano para el personal contratista y Bienestar logrado a través del trabajo para los funcionarios sin personal a cargo.

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

Figura 13. Resultados calidad de vida laboral

Dimensión	Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas
<i>Soporte institucional para el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Seguridad en el trabajo</i>	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Integración al puesto de trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Satisfacción por el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Desarrollo profesional</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Administración del tiempo libre</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

**Nota:** en los resultados calidad de vida laboral asociados a las 7 dimensiones se identifica un riesgo medio igualmente en la dimensión de seguridad en el trabajo.

El informe de medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo, DASCD, 2024 permite realizar un análisis y diseñar acciones alineadas a tener una continua mejora. Se analizaron los resultados lo que permitió priorizar y seleccionar recomendaciones específicas a aplicar en las actividades del Plan de Trabajo de bienestar e incentivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Se recomienda priorizar un conjunto de estrategias integrales, fundamentadas en modelos como el JD-R y el H-Work, orientadas a:

- Mitigar el estrés laboral y promover la autorregulación emocional, a través de espacios de escucha activa, talleres de autocuidado y gestión del tiempo.
- Fortalecer las redes de apoyo organizacional, mediante estructuras colaborativas, mentorías internas y espacios de intercambio entre equipos.
- Desarrollar programas de liderazgo transformacional, con enfoque en inteligencia emocional, gestión empática y liderazgo distribuido.
- Diseñar intervenciones sobre salario emocional, que integren beneficios no económicos, reconocimiento institucional y oportunidades reales de desarrollo profesional.
- Implementar acciones inspiradas en la logoterapia y el sentido de propósito, alineando los objetivos individuales con los valores y metas institucionales, para fomentar la autorrealización, la motivación intrínseca y la permanencia en la entidad (Informe DASCD 2024).

#### 7.4.3. Resultados de Encuesta de Cultura de Humanización Cliente Interno

Para la vigencia 2025 desde el eje de Humanización se realizó la encuesta de percepción de la cultura de Humanización de cliente interno, la cual fue desarrollada por 1.961 colaboradores, con un margen de error  $\pm 1,8$  puntos porcentuales y una confianza del 95%. En esta medición se evaluaron cuatro dimensiones clave: Protección a los colaboradores, Crecimiento, Bienestar y Ambiente físico

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

humanizado. Obteniendo un resultado global del 78.8% y a continuación se presentan los resultados por dimensiones:

Figura 14. Resultados por Dimensión

DIMENSIÓN CLIENTE INTERNO	2022	2023	2024	2025
Protección a los colaboradores.	48,90%	69,20%	75.1%	81,7%
Crecimiento	64,50%	68,40%	70.0%	75,9%
Bienestar	47,20%	68,40%	68.9%	78,5%
Ambiente físico	46,30%	73,00%	71.5%	78,5%

Fuente: Bases de datos humanización percepción de cultura cliente interno - ALMERA

**Nota:** Para la formulación del Plan de Bienestar e incentivos 2026, se tendrá en cuenta los resultados de la dimensión Bienestar la cual ha venido teniendo un comportamiento positivo a través del tiempo. Como se observa en la figura con un resultado para la vigencia 2025 del 78.5%, lo cual es positivo teniendo presente que la meta estaba en una percepción de trato humanizado del 70%.

Figura 15. Resultados de los factores de la dimensión Bienestar

Opción	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo
	%	%	%
1. La entidad promueve estrategias para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.	74,38	18,87	6,74
2. El pago que reciben los colaboradores de la entidad se realiza en los términos acordados.	87,55	8,96	3,49
3. Considera que los colaboradores en la institución son acompañados en sus procesos de enfermedad o calamidad.	70,66	20,54	8,8
4. ¿Siente que puede contar con sus compañeros para colaborar y apoyarse mutuamente en las actividades diarias?	84,29	11,02	4,68
5. ¿Considera que en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. se fomenta una cultura de reconocimiento y valoración del talento Humano?	75,65	16,26	8,09

La dimensión de Bienestar hace referencia a los diferentes aspectos que la entidad desarrolla, para mejorar las condiciones emocionales, físicas y contractuales de los colaboradores, de acuerdo a los resultados se tiene una percepción positiva frente a los factores de bienestar donde el que puntuó más bajo fue el de acompañamiento en momentos de calamidad o enfermedad con un 70.66%, seguido de las estrategias para mejorar la calidad de vida con un 74,38% y el reconocimiento con un 75.65%. Los mismos se tendrán en cuenta para las acciones a implementar en el Plan de Bienestar e incentivos 2026.

#### 7.4.4. Resultados de la Medición del Desempeño Institucional (MDI) basados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

Esta medición analiza el avance en la implementación del modelo y su grado de orientación de la gestión y el desempeño institucional para el logro de los objetivos y mejora en la prestación del servicio de las entidades públicas, MIPG cuenta con un instrumento fundamental, el Formulario Único

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), este recoge información con el fin de fortalecer la toma de decisiones sobre la gestión y el desempeño de las entidades.

Los resultados de la Medición del Desempeño Institucional realizada a través del FURAG 2024, aportan a este diagnóstico, específicamente información relacionada con el índice de desarrollo y bienestar del talento humano el cual tuvo un resultado del 97,8 y hace parte de la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica. En donde en su componente de planeación obtuvo un 100 y en su componente de desarrollo un 97,7, lo que permite evidenciar el compromiso de la entidad en el desarrollo y bienestar del talento humano (Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG, 2024).

#### **7.5. DISEÑO Y FORMULACIÓN PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2026 ESTRATEGIA PESVA EN LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.**

De acuerdo con la investigación y decisión de adoptar la estrategia PESVA que por sus siglas define, **P**royecto de Vida, **E**nlaces de Integridad, **S**alud Mental, **V**italidad, **A**mbientes Seguros, propuesta en el Administrativo de la Función Pública se presenta la estrategia que es fundamento para el diseño del Plan de Trabajo del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2026 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se integran los cinco (5) ejes propuesto en el documento del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, y los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral.

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



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 estructurarán 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.

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**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 2023 – 2026 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.

Tabla 3. Estructura del Plan de Bienestar e Incentivos PESVA 2026

COMPONENTE - PROYECTO DE VIDA				
Contenidos del componente	Ítem	Actividad	Relación con Ejes Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital
Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el sentido de vida, el desarrollo de la excepcionalidad y las habilidades personales y laborales, promover el aprendizaje personal la definición de su visión personal en conexión con la misión, visión y valores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	1	Ferias de servicios que ofrezcan productos y/o servicios (vivienda, seguros, planes, cursos, vacaciones, otros)	Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Estados mentales positivos
	2	Apoyo programas de educación formal FRADEC/ FEDHE, divulgación de las alianzas que ofrece el DASCD así como los auxilios educativos que pueda brindar la entidad.	Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Propósito de vida Relaciones interpersonales
	3	Día del servidor Público	Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Propósito de vida
	4	Día de la secretaria	Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Propósito de vida
	5	Día del Conductor	Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Propósito de vida
	6	Día de la enfermera	Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Propósito de vida
	7	Día del médico	Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Propósito de vida
	8	Reconocimiento a profesiones y oficios	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Propósito de vida Relaciones interpersonales

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



COMPONENTE - PROYECTO DE VIDA				
Contenidos del componente	Ítem	Actividad	Relación con Ejes Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital
	9	Día del docente y estudiante	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Propósito de vida Relaciones interpersonales
	10	Reconocimientos al personal por sus años de servicio en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. (Quinquenios)	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Propósito de vida
	11	Reconocimiento Mejores Servidores públicos de carrera administrativa y Libre nombramiento y remoción	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Propósito de vida
	12	Encargos para desempeñar empleos de Carrera Administrativa o Comisiones. Cambios de perfil para los colaboradores de OPS Prerrogativas asignadas	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Propósito de vida
	13	Programa Pre pensionado preparación aspectos: Psicosociales, Saludables, Ocupacionales y Financieros. (Programa diseño de vida DASCD)	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales
	14	Preparación o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales	Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Propósito de vida

COMPONENTE - PROYECTO DE VIDA				
Contenidos del componente	Ítem	Actividad	Relación con Ejes Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital
Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones	15	Código de integridad	Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Relaciones interpersonales

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



COMPONENTE - PROYECTO DE VIDA

Contenidos del componente	Ítem	Actividad	Relación con Ejes Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital
interpersonales de los colaboradores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	16	Día de Familia	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales
	17	Celebración día de la mujer - Género a su bienestar	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales
	18	Actividades dirigidas a los hijos de los colaboradores (tarde de Juego)	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Estados mentales positivos Propósito de vida
	19	Celebración día de la madre, del padre y del abuelo.	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Estados mentales positivos Propósito de vida
	20	Salas amigas de la lactancia materna y tiempo de lactancia	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental	Estados mentales positivos Propósito de vida
	21	Actividades de promoción y cuidado de los animales de compañía	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida
	22	Día de Bogotá	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Estados mentales positivos
	23	Reconocimiento de Cumpleaños a Funcionarios y Colaboradores	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida
	24	Adecuación de los espacios de alimentación y descanso.	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida
	25	Estrategia de la mano con la Gerente	Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Relaciones interpersonales

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



COMPONENTE - PROYECTO DE VIDA

Contenidos del componente	Ítem	Actividad	Relación con Ejes Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital
	26	Cierre de Gestión	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales
	27	Celebración de Halloween	Eje 1. Equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos Relaciones interpersonales
	28	Actividades de amor y amistad (valores institucionales)	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Estados mentales positivos Relaciones interpersonales
	29	Novenas navideñas	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Estados mentales positivos Relaciones interpersonales
	30	Formación de Líderes Talleres de habilidades blandas (trabajo en equipo, solución de conflictos, comunicación asertiva, manejo del tiempo).	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales
	31	Vocación por el Servicio Público y acciones de voluntariado	Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales
	32	Día de la Felicidad Laboral del Distrito	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales
	33	Estrategia de reconocimiento "Le ponemos el corazón"	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



COMPONENTE - SALUD MENTAL

Contenidos del componente	Ítem	Actividad	Relación con Ejes Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital
Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar con el propósito vivir un gozo personal, satisfacción y desarrollo de los colaboradores, orientados al servicio, la búsqueda de motivos y razones para vivir a través de sus responsabilidades y funciones en su trabajo.	34	Acciones de salud mental: manejo de las emociones, atención y orientación psicológica (Programa PAED)	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales
	35	Acciones enfocadas a la fatiga laboral y manejo del estrés	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental	Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonal
	36	Acompañamiento en momentos de calamidad (manejo integral del duelo) Centro de Escucha, acompañamiento a la familia	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental	Propósito de vida Relaciones interpersonal
	37	Actividades de relajación aromaterapia, Mindfulness, yoga, Zumba u otras	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental	Propósito de vida Relaciones interpersonal
	38	Acciones del programa ALDAS	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales

COMPONENTE - VITALIDAD

Contenidos del componente	Ítem	Actividad	Relación con Ejes Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital
Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento, juego, deporte que atiendan las necesidades de protección y ocio	39	Eventos Deportivos Internos y externos  Olimpiadas deportivas Espacios de actividad Física	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonal
	40	Caminatas Ecológicas o Ciclo paseos	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental	Estados mentales positivos

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



COMPONENTE - VITALIDAD				
Contenidos del componente	Ítem	Actividad	Relación con Ejes Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital
de los colaboradores y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	41	Actividades artísticas y de manualidades, cocina, pintura, música, baile u otras.	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental	Estados mentales positivos
	42	Estrategias que aportan a la sostenibilidad y al bienestar.	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental	Estados mentales positivos
	43	Actividades culturales, artísticas, musicales (visitas a museos, obras de teatro, cine foros, Club de lectura y escritura, grupos de danza, música o entre otras)	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental	Estados mentales positivos

COMPONENTE - AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO				
Contenidos del componente	Ítem	Actividad	Relación con Ejes Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital
Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los colaboradores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST). Este componente será articulado con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.	44	Estilos de vida saludable Semana de la salud	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental	Estados mentales positivos Propósito de vida
	45	Modalidades Laborales (Teletrabajo, trabajo en casa y Horario flexible)	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Estados mentales positivos Propósito de vida
	46	Promoción y protección de la salud de la mujer (sensibilización y educación derechos menstruales).	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión	Estados mentales positivos Propósito de vida
	47	Acciones en prevención de las violencias y el acoso laboral	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Propósito de vida Relaciones interpersonales
	48	Clima Laboral y calidad de vida en el trabajo	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Conocimiento de las fortalezas propias Estados mentales positivos Propósito de vida Relaciones interpersonales

Las actividades proyectadas para la vigencia 2026 se encuentran en el documento de Excel que lleva por nombre Plan de Trabajo de Bienestar e incentivos anexo a este documento.

## 7.6. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado de acuerdo a Resolución 1301 del 11 de diciembre de 2025, con rubro para bienestar para la vigencia 2026, es de ciento cincuenta y tres millones ochocientos cuarenta y siete mil Pesos M/cte (\$153.847.000 M/cte), lo que corresponde exclusivamente a actividades para el personal de planta de ser insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa principalmente.

Adicionalmente para dar cumplimiento a todas las actividades a y a los demás colaboradores de la entidad, se realizará el apoyo, principalmente con las estrategias y programas del DASCD, instituciones con las que se tenga convenios en la vigencia y con las diferentes entidades públicas o privadas con las cuales se gestionen alianzas estratégicas como son:

- Empresas promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales, Caja de Compensación Familiar, Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Salud, Instituto Distrital de Recreación y Deportes IDRD, Secretaría Distrital de la mujer, Jardín Botánico y demás instituciones o entidades.

## 7.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

- **Indicador de Cobertura:** Este es un indicador de eficacia permite determinar el número de colaboradores beneficiados en el periodo, del total de colaboradores programados o convocados 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 y el comité de gestión del MIDPG.

$$\% \text{ de Cobertura del Plan} = (\text{Número de Colaboradores beneficiados en el Periodo} / \text{Número de colaboradores Programados}) \times 100\% \text{ Meta 97\%}$$

- **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.

$$\% \text{ de Cumplimiento} = (\text{Número de acciones ejecutadas en el Periodo} / \text{Número de acciones Programadas en el Periodo}) \times 100 \text{ Meta 96\%}$$

- **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.

$$\% \text{ de Satisfacción} = \text{Total de Evaluaciones con Calificación igual o superior al 80\%} / \text{Total de Evaluaciones Calificadas} \times 100\% \text{ Meta 95\%}$$

**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 E.S.E., los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

## 7.8. OBLIGACIONES

### 7.8.1. 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 e Incentivos, programados por la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Con el registro de inscripción el funcionario y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la imposibilidad de asistir, se considerará como inasistencia injustificada, la cual generará el funcionario deberá cancelar en la tesorería de la Subred Sur el costo unitario de la actividad por cada persona faltante.
- Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad. Después de transcurridos 15 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda prevista. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada. Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia e Inclusión), 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.

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

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

## 8. BIBLIOGRAFÍA:

1. Decreto 1567 de 1998. Sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado.
2. Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
3. Departamento Administrativo de la Función Pública, (2004). Ley 909 de 2004.
4. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Administración de personal en el distrito capital: Apoyo temático y marco normativo. 2007.
5. Departamento Administrativo del Servicio Circular Externa 024 de diciembre de 2025. Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 2026.
6. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: Política pública distrital de Gestión Integral de Talento Humano, Programa ambientes laborales diversos, amorosos y seguros, 2019-2030
7. Departamento Nacional de la Función Pública diciembre 2023. Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
8. Plan Estadístico Distrital Estándares estadísticos para la incorporación del enfoque poblacional-diferencial e interseccional en la producción y difusión de las estadísticas del Distrito Capital junio 2022.
9. Sello Distrital de Igualdad de Género, Diagnóstico Institucional Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. Noviembre 2023. Secretaría Distrital de la Mujer.
10. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E: Plan Bienestar e Incentivos 2025 GH-CVC-BIE-PL-01
11. Frankl, V. (1994). La Voluntad de sentido. Berna: Herder
12. Circular 011 Lineamientos para la Promoción y Protección de los Derechos Menstruales de las mujeres y personas menstruantes en el Distrito Capital.

## 9. ANEXOS:

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO – BIENESTAR E INCENTIVOS 2026.



## 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 los datos relevantes al año vigente.
2019-11-14	3	Inclusión del desarrollo de las actividades y líneas de trabajo, de acuerdo a la normativa Decreto 1499 de 2017
2020-01-30	4	Se actualiza el numeral 7, actualizando la información de acuerdo a la vigencia 2020
2021-01-28	5	Ajuste del documento
2022-01-31	6	Se actualiza código (Anterior: GH-PLA-BIE-PP-02). Se realiza actualización del documento.
2023-01-30	7	Se actualiza a plantilla institucional vigente. Se actualiza el documento en su totalidad.
2024-01-22	8	Se actualiza a plantilla institucional vigente, los cinco ejes propuestos por el Departamento de la Función Pública, la integración del Programa CALDAS, la formulación del plan de trabajo 2024, y el diagnóstico de necesidades y expectativas y la integración de los resultados cultura. El documento se en su totalidad.
2025-01-31	9	Se actualiza normatividad, objetivos (general y específicas), fuentes de necesidades, diagnóstico de necesidades y expectativas y la integración de los resultados cultura.
2026-01-30	10	Se actualiza normatividad, fuentes de necesidades para la vigencia, se incluyen resultados de la medición de cultura de humanización, y resultado de la medición del desempeño institucional, se plantea formulación y diseño, se incluyen lineamientos del DASCD y se describe el presupuesto asignado para la vigencia.

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 28 de enero de 2026 se aprobó el presente Plan.

ELABORADO / MODIFICADO	REVISADO	CONVALIDADO	APROBADO
<b>Nombre:</b> Francy Carolina Hormaza Lozano	<b>Nombre:</b> Katherine León Beltrán / Fredy Orlando Corredor Camargo	<b>Nombre:</b> Sandra Patricia Alba Calderón	<b>Nombre:</b> Viviana Marcela Clavijo / Katherine León Beltrán
<b>Cargo:</b> Profesional Especializado OPS	<b>Cargo:</b> Director Operativo de Gestión de Talento Humano / Subgerente Corporativo	<b>Cargo:</b> Profesional especializado – Control documental	<b>Cargo:</b> Gerente / Director Operativo de Gestión de Talento Humano
<b>Fecha:</b> 2026-01-24	<b>Fecha:</b> 2026-01-27	<b>Fecha:</b> 2026-01-30	<b>Fecha:</b> 2026-01-30

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