


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

## PLAN BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS GH-CVC-BIE-PL-01 V9



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

## 1. INTRODUCCIÓN:

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

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se construye de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial en lo consagrado en el Decreto 1567 de 1998, el cual estableció la obligación de las entidades estatales de formular los programas de Bienestar e Incentivos; Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, el cual dispone lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento; Programa Nacional de Bienestar 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 cultura, una perspectiva para crecer, así como los resultados de la encuesta de necesidades y expectativas establecida anualmente al interior de la entidad, principalmente.

Esto con el objetivo de diseñar un plan participativo e incluyente, que integre un conjunto de factores que participen en la calidad de vida de las personas, que colaboran en esta entidad con el fin de dar lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

La fundamentación teórica del documento que lleva por nombre “Programa Nacional de Bienestar 2023” 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 redefinirlos 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 y el programa de Humanización, el eje de Responsabilidad social, así como aliados estratégicos, con quienes se aúnan esfuerzos para el mejoramiento de las condiciones individuales e institucionales que favorezcan el clima, la cultura y la fidelización de los colaboradores en la Subred Sur.

## 2. OBJETIVO:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y al desempeño laboral de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. 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 ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

## 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 (subsídios, créditos, vivienda educación, entre otros.).
5. Integrar la estrategia PESVA (Proyecto de vida, Enlaces de integridad, Salud mental, Vitalidad, Ambiente seguro) y la estrategia integrada **5E** que está compuesta por 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) en el *Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública*. Así como el programa de ambientes laborales amorosos, seguros y diversos, 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 colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. e involucra al personal en formación, empresas tercerizadas y al núcleo familiar del colaborador.

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


**HASTA:** Ejecución y seguimiento del cronograma de actividades del Programa de Bienestar e Incentivos 2025

## 4. DEFINICIONES:

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

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)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

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

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

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

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

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

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

**INCENTIVOS:** 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.

**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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

### 5. 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..."	Secretaria 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 previsión 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. <b>70.3.</b> 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 Republica Colombia
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
Ley 1811	2016	"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito", Artículo 5º. "Incentivo de uso para	El Congreso de la Republica Colombia

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





NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta"	
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
Ley 1960	2019	" <b>La cual dispone: Artículo 3°.</b> El literal g) del artículo 6° 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 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"	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 1952	2019	<b>Numerales 4 y 5 del artículo 37 Derechos</b> en el sentido que informan que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.	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
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 1°.</b> Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de	El Congreso de la Republica Colombia




NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.  <b>Parágrafo 2°</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... Decreto que derogo el decreto 1572 del 1998.	
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
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 1083	2015	<b>Título 10, Artículo 2.2.10.8.</b> Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.	El Congreso de la Republica Colombia
Decreto 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.
Circular 001	2025	Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 2025	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
CONCEPTO 178501	2024	Consulta respecto a la aprobación y actualización de los planes institucionales y estratégicos	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 2025, 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 todas las actividades programadas y convocadas, para dar cumplimiento al plan de trabajo se requiere el apoyo de los líderes organizacionales:

- Gerente Empresa Social del Estado.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

- 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 la resolución No 085 del 29 de octubre del 2024 es por esto que este Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2025 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.

En la definición de los Objetivos Estratégicos, se contempla a continuación los adelantos de los propósitos entregados por los líderes de los procesos y sus equipos de Trabajo, las líneas técnicas de la propuesta del Plan Territorial en Salud y lo dispuesto en las líneas de la Secretaría Distrital de Salud, a continuación, se presentan las metas de la entidad asociadas al plan:

No.	PERSPECTIVA	LINEA ESTRATÉGICA INTERNA	META SUBRED SUR	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027	AÑO 2028
			2024 - 2028							
26	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 Calidad de VIDA	Lograr en el cuatrienio 100% de la implementación de las acciones para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar el maltrato infantil y la violencia sexual.	Porcentaje de implementación de acciones del Plan intersectorial para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar el maltrato infantil y la violencia sexual.	Número de acciones implementadas el Plan intersectorial para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar el maltrato infantil y la violencia sexual del periodo evaluado/Total de acciones con cumplimiento programadas en el periodo evaluado *100	NA	40%	70%	100%	100%
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 Calidad de VIDA	Aumentar de manera gradual en 4 Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral (SAFL-L)		No. De Salas amigas de la familia lactante en entorno laboral implementadas en periodo evaluado / Total de Salas amigas de la familia lactante en entorno laboral habilitadas	0	1	1	1	1
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

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



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

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
- Corresponsabilidad.
- Interdependencia e Integración


## 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, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

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

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

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

### 7.3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

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


#### 7.3.1. Teorías Sobre el Bienestar

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

- **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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

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>)

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 2024 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 2024 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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

en la carga laboral y en potencializar las habilidades, talentos e intereses de los colaboradores.

- **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 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 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 2024 manteniendo estrategias que se alinean a la diversidad e inclusión como lo son la *estrategia de Sello de la Igualdad* articulado con la Secretaria Distrital de la Mujer, y se continuará fortaleciendo el *Programa atmosferas de protección* definido y estructurado en el año 2023, este programa se elaboró con base al programa CALDAS 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.

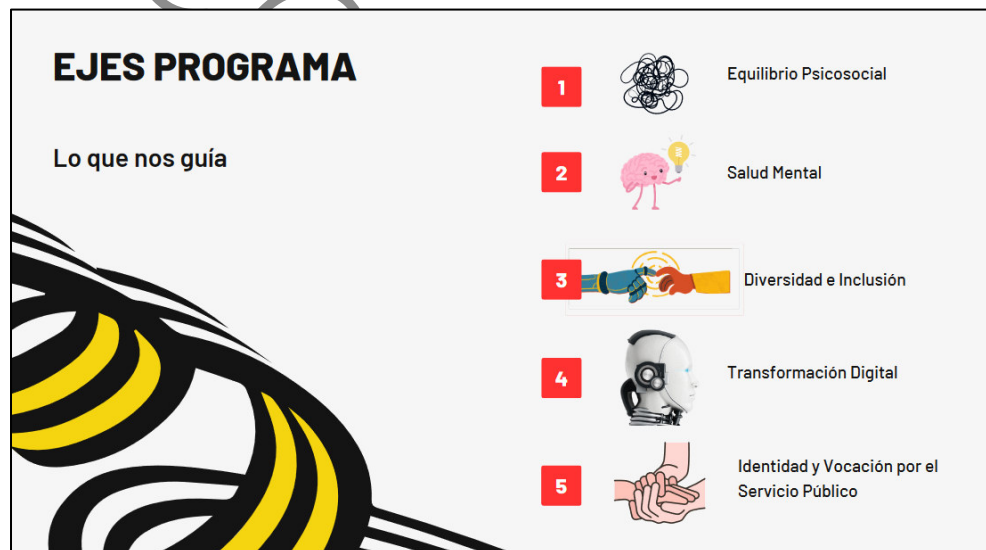
Las acciones propuestas por la función pública se han articulado en el plan de trabajo del año 2024 las cuales solo serán posibles con la integración de las áreas de informática, sistemas y las mesas de innovación, de esta manera será posible que las acciones de innovación se expandan al equipo de bienestar 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 2024 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**



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 cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.




- Propósito de vida.** Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz. 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 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**





 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

**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 2025 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
- Distinción publica en la cartelera de la Subred Sur por el término de un mes
- Participación en proyectos especiales. (Secretaria 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 2025 y se propone nuevas alianzas, estrategias para usar estos beneficios para dar incentivos, reconocimientos, premios a la estrategia del programa de voluntariado que se está estructurando, esto provocaría un aumento de la satisfacción personal, desarrollo de talentos y la alta productividad de la entidad y los diferentes grupos de valor.*

**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:

**Evaluación y 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 2024 y los resultados de mediciones internas como es el de cultura con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2025

**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 2025, contemplando las áreas de intervención y sus componentes.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

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 2025 mediante indicadores. Evaluar los resultados a la gestión y tomar decisiones para la posterior vigencia.

### 7.4.1. 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 2024, el formato fue publicado en el sistema de información institucional ALMERA al que se puede ingresar a través de un link desde cualquier computador con acceso a internet haciendo uso de esta manera de las herramientas tecnológicas.

La muestra trabajada fue con un universo de 4.962 de colaboradores y colaboradoras para el mes de diciembre de 2024 y enero del 2025, se debía contar con una muestra de 879 teniendo presente una heterogeneidad del 50%, un margen de error del 3% y un nivel de confianza del 95%.

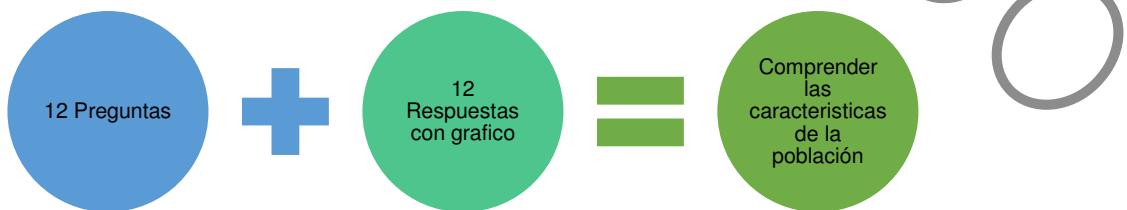
El total de colaboradores y colaboradoras que participaron fue de 1.238 lo que corresponde al 25% de personas vinculado a la Subred Sur.

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 graficas permitirán observar las respuestas y comportamiento de datos.

### 7.4.2. 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 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.

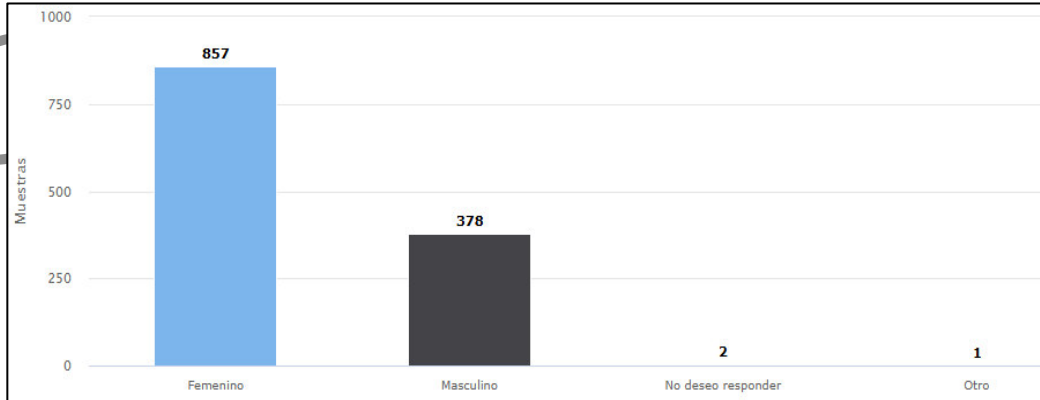
**Figura 3. Ecuación de comprensión de las características de la población.**



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

**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.

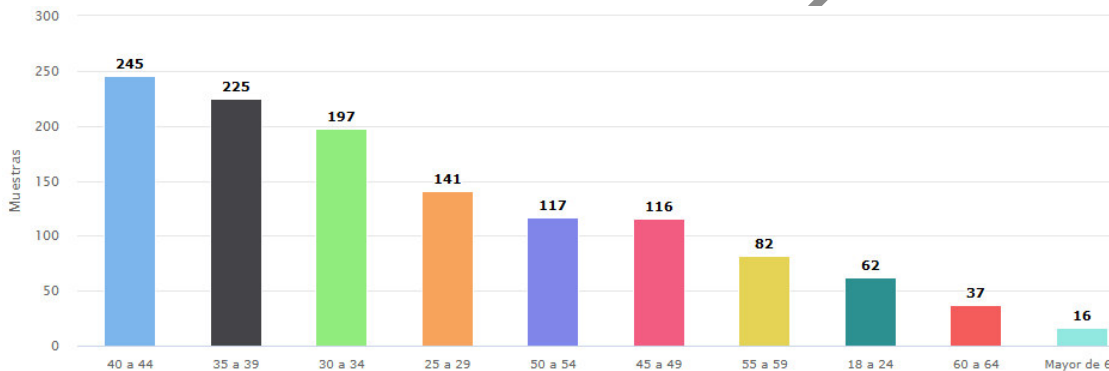
**Gráfico 1. Distribución por Genero**



#	Opción	Total	%
1	Femenino	857	69.2%
2	Masculino	378	30.5%
3	No deseo responder	2	0.2%
4	Otro	1	0.1%
<b>4</b>	<b>Total</b>	<b>1238</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la distribución por Genero de una muestra de 1238 colaboradores y colaboradoras con cuatro opciones de respuesta (Femenino, Masculino, No deseo responder y otro), en donde se evidencia que el género con mayor porcentaje de respuestas es el femenino con 857 colaboradoras, representado el 69.2% de la población encuestada.

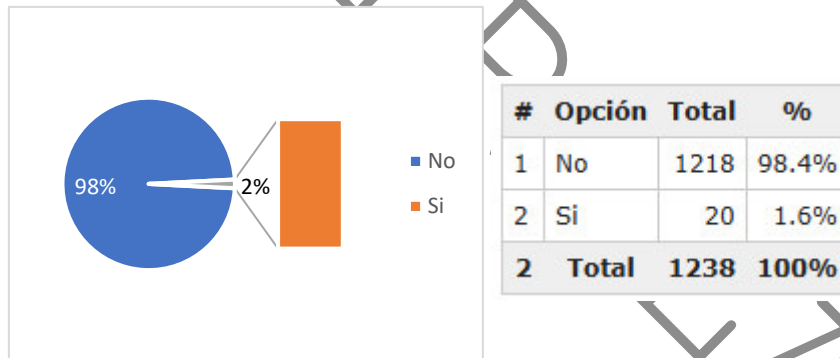
**Gráfico 2. Distribución por rangos de edad.**



#	Opción	Total	%
1	40 a 44	245	19.8%
2	35 a 39	225	18.2%
3	30 a 34	197	15.9%
4	25 a 29	141	11.4%
5	50 a 54	117	9.5%
6	45 a 49	116	9.4%
7	55 a 59	82	6.6%
8	18 a 24	62	5%
9	60 a 64	37	3%
10	Mayor de 65	16	1.3%
<b>10</b>	<b>Total</b>	<b>1238</b>	<b>100%</b>

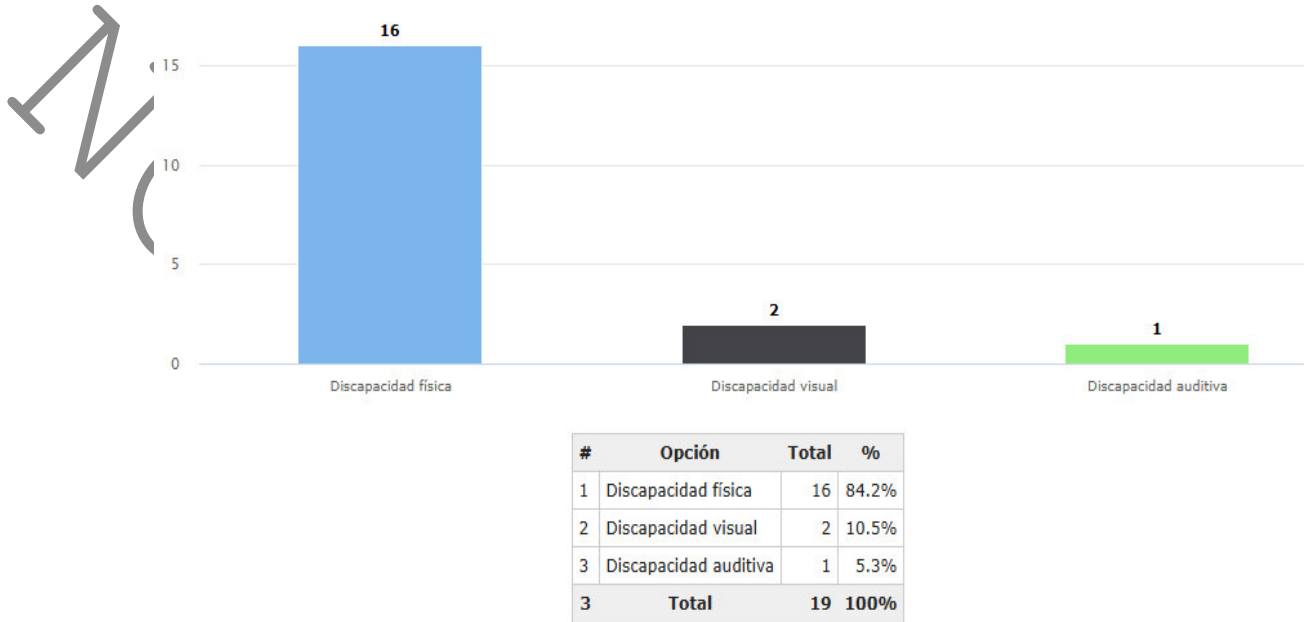
**Nota.** El gráfico representa la distribución por edad de una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras con rangos de edad de 30 años a mayores 65 años, en el cual se observa que el mayor número de colaboradores y colaboradoras, se encuentra posicionado en el rango de 30 a 44 años con 667 colaboradores, que representa un 53,9% de la población encuestada.

**Gráfico 3. Distribución diversidad funcional o discapacidad.**



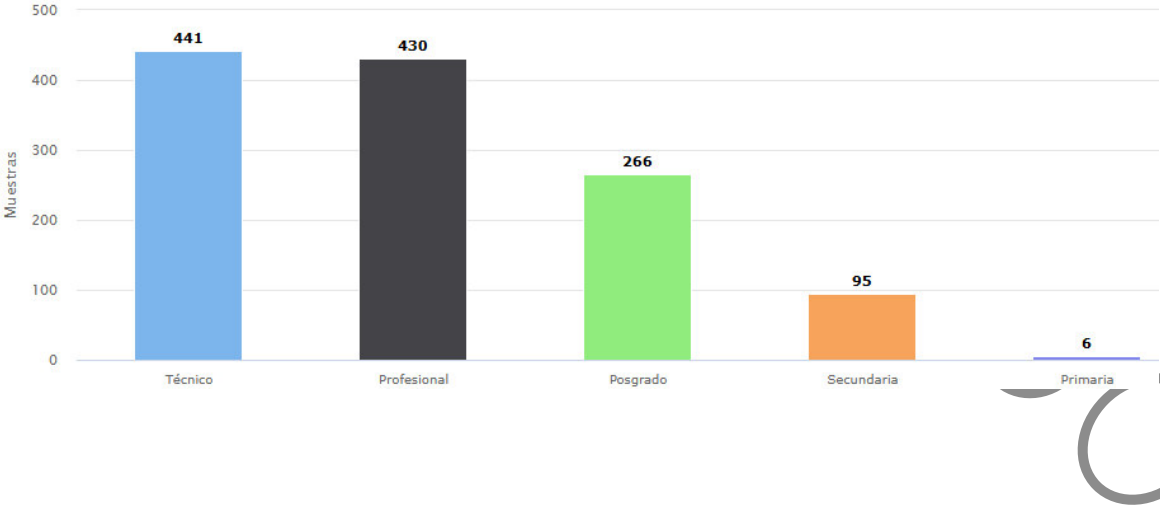
**Nota.** El gráfico da respuesta a la pregunta ¿Presenta algún tipo de discapacidad? De una muestra de 1238 colaboradores y colaboradoras 1218 colaboradores y colaboradoras respondieron que no presentan discapacidad o alguna condición especial de salud y 20 colaboradores y colaboradoras presentan alguna diversidad funcional o discapacidad, esto abre camino para evaluar que necesitan para que su trabajo y bienestar personal alcance un alto nivel.

**Gráfico 4. Distribución por tipo de diversidad funcional o discapacidad.**



**Nota.** El gráfico representa la distribución de tres opciones de respuesta (Discapacidad física, discapacidad visual, discapacidad auditiva), de una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras 16 colaboradores y colaboradoras respondieron que tienen una discapacidad física, 2 colaboradores y colaboradoras, discapacidad visual y 1 colaborador con discapacidad auditiva.

**Gráfico 5. Niveles de Escolaridad**

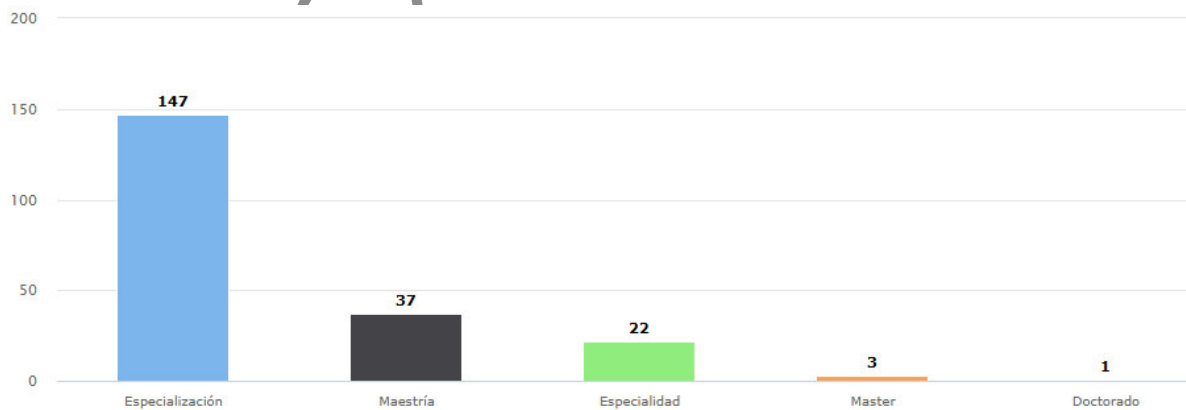


**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales,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

#	Opción	Total	%
1	Técnico	441	35.6%
2	Profesional	430	34.7%
3	Posgrado	266	21.5%
4	Secundaria	95	7.7%
5	Primaria	6	0.5%
<b>5</b>	<b>Total</b>	<b>1238</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa el nivel de escolaridad de una muestra de 1238 colaboradores y colaboradoras. El mayor número de colaboradores con certificación a nivel técnico es de 441 colaboradores y colaboradoras. Adoptado de Gráfico Escolaridad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2024, Almera.

**Gráfico 6. Distribución nivel de posgrado.**

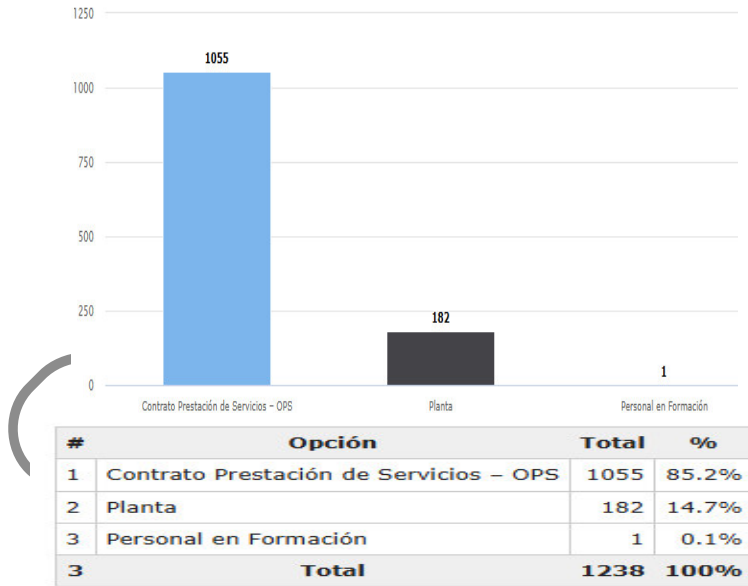


#	Opción	Total	%
1	Especialización	147	70%
2	Maestría	37	17.6%
3	Especialidad	22	10.5%
4	Master	3	1.4%
5	Doctorado	1	0.5%
<b>5</b>	<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa el nivel de formación académica de acuerdo con las opciones: especialización, especialidad, Maestría, Máster, Doctorado. De una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras, un número de 210 colaboradores y colaboradoras se encuentran en estos niveles de educación, esto permite analizar que un 21.1 % tienen nivel de posgrado, lo que permite buscar estrategias para que el porcentaje restante pueda motivarse y alcanzar otros niveles de formación académica.

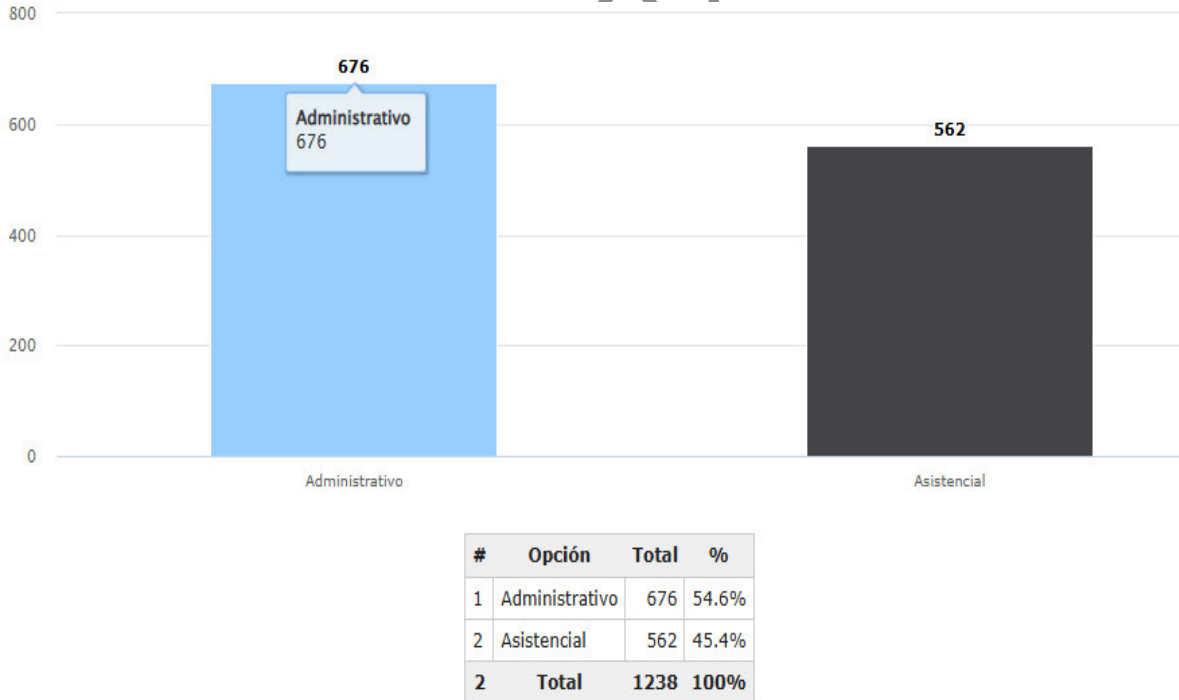


**Gráfico 7. Distribución por tipo de vinculación.**



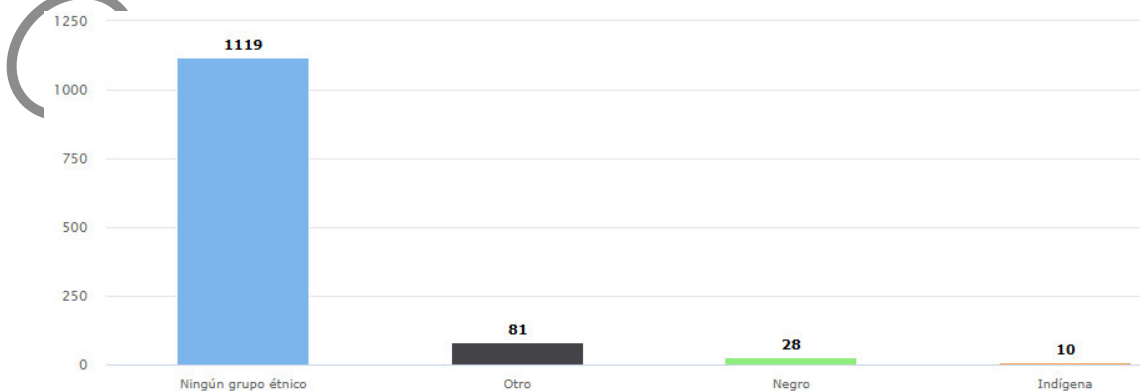
**Nota.** El gráfico representa la distribución por tipo de vinculación de una muestra de 1.238 colaboradores y colaboradoras, en el cual se puede evidenciar que 1.055 colaboradores y colaboradoras, manifiestan estar vinculados mediante Contrato de Prestación de Servicios CPS, que para este caso corresponde al 85.2% de la población encuestada.

**Gráfico 8. Distribución por tipo de área de trabajo.**



**Nota.** El gráfico representa la distribución por área de trabajo, de una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras, 676 colaboradores y colaboradoras respondieron hacer parte del área administrativa, que representa un 54.6%, 562 colaboradores y colaboradoras hacen parte del área asistencial, que representa un 45.4 %.

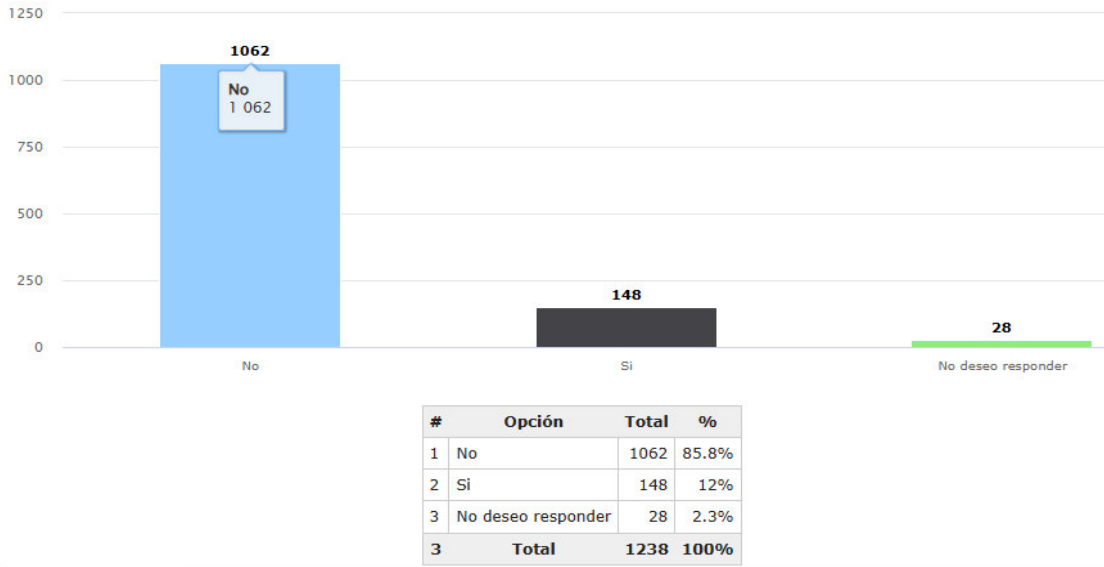
**Gráfico 9. Grupo étnico al que pertenece**



#	Opción	Total	%
1	Ningún grupo étnico	1119	90.4%
2	Otro	81	6.5%
3	Negro	28	2.3%
4	Indígena	10	0.8%
4	<b>Total</b>	<b>1238</b>	<b>100%</b>

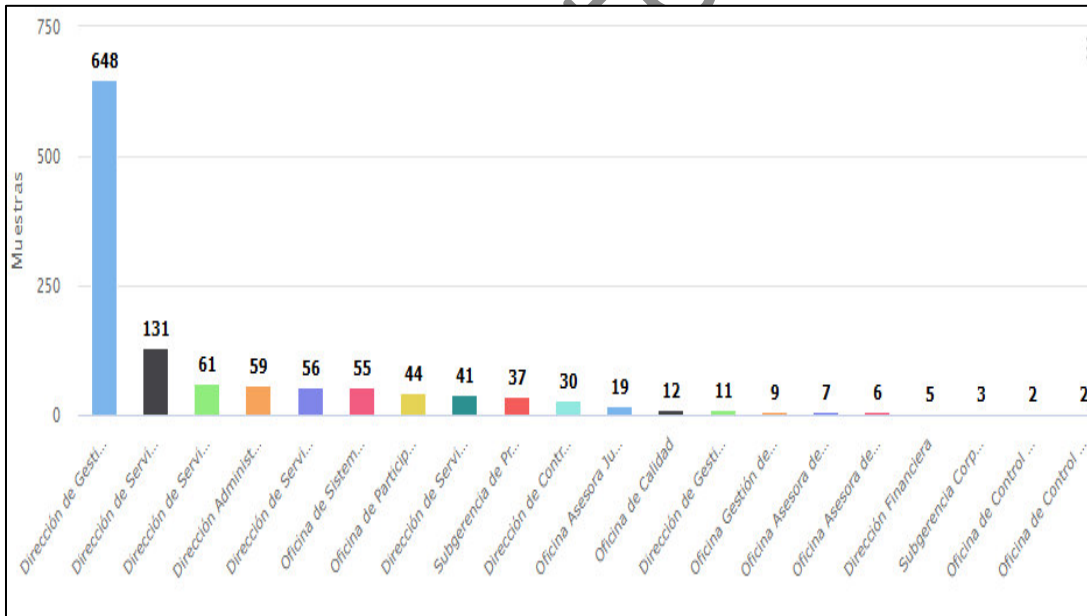
**Nota.** El gráfico representa los grupos étnicos, (ningún grupo étnico, indígena, negro(a) afrocolombiano(a) o afrodescendiente, Gitano (a) o Rom, Raizal del archipiélago de San Andrés, Palanquero San Basilio) con los cuales se identifican o pertenecen los colaboradores y colaboradoras, de una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras 1,119 colaboradores y colaboradoras respondieron no hacer parte de algún grupo étnico, que representa un 90.4% de la población encuestada.

**Gráfico 10. ¿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, Sí, No deseo responder), de una muestra de 1288 colaboradores y colaboradoras, 1,062 colaboradores y colaboradoras no se consideran campesinos lo cual representa un 85,8%, sí se consideran campesinos 148 colaboradores y colaboradoras, no desean responder 28 colaboradores y colaboradoras.

**Gráfico 11. Dependencia a la que pertenece**

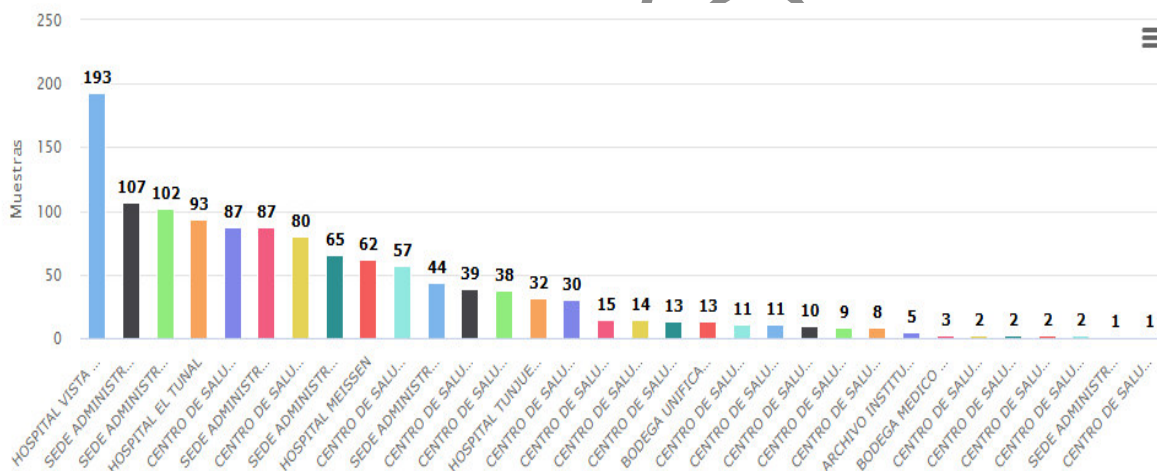




#	Opción	Total	%
1	Dirección de Gestión del Riesgo	648	52.3%
2	Dirección de Servicios Ambulatorios	131	10.6%
3	Dirección de Servicios de Urgencias	61	4.9%
4	Dirección Administrativa	59	4.8%
5	Dirección de Servicios Hospitalarios	56	4.5%
6	Oficina de Sistemas de Información TIC'S	55	4.4%
7	Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	44	3.6%
8	Dirección de Servicios Complementarios	41	3.3%
9	Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	37	3%
10	Dirección de Contratación	30	2.4%
11	Oficina Asesora Jurídica	19	1.5%
12	Oficina de Calidad	12	1%
13	Dirección de Gestión del Talento Humano	11	0.9%
14	Oficina Gestión del Conocimiento	9	0.7%
15	Oficina Asesora de Comunicaciones	7	0.6%
16	Oficina Asesora de Direccionamiento estratégico	6	0.5%
17	Dirección Financiera	5	0.4%
18	Subgerencia Corporativa	3	0.2%
19	Oficina de Control Interno Disciplinario	2	0.2%
20	Oficina de Control Interno	2	0.2%
<b>20</b>	<b>Total</b>	<b>1238</b>	<b>100%</b>

**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 1.283 colaboradores, 648 colaboradores y colaboradoras pertenecen a la dependencia de la Dirección de Gestión del Riesgo que representa un 52,3% de la población encuestada.

**Gráfico 12. ¿En qué sede realiza sus actividades?**





#	Opción	Total	%
1	HOSPITAL VISTA HERMOSA	193	15.6%
2	SEDE ADMINISTRATIVA SIERRA MORENA	107	8.6%
3	SEDE ADMINISTRATIVA CANDELARIA	102	8.2%
4	HOSPITAL EL TUNAL	93	7.5%
5	CENTRO DE SALUD CANDELARIA	87	7%
6	SEDE ADMINISTRATIVA TUNAL	87	7%
7	CENTRO DE SALUD DANUBIO	80	6.5%
8	SEDE ADMINISTRATIVA SANTA MARTHA	65	5.3%
9	HOSPITAL MEISSEN	62	5%
10	CENTRO DE SALUD MANUELA BELTRÁN	57	4.6%
11	SEDE ADMINISTRATIVA SALUD PÚBLICA (CENTRO JUVENIL)	44	3.6%
12	CENTRO DE SALUD MARICHUELA	39	3.2%
13	CENTRO DE SALUD USME	38	3.1%
14	HOSPITAL TUNJUELITO	32	2.6%
15	CENTRO DE SALUD EL CARMEN	30	2.4%
16	CENTRO DE SALUD NAZARETH	15	1.2%
17	CENTRO DE SALUD SANTA LIBRADA	14	1.1%
18	CENTRO DE SALUD SAN BENITO	13	1.1%
19	BODEGA UNIFICADA GESTION DOCUMENTAL	13	1.1%
20	CENTRO DE SALUD JERUSALÉN	11	0.9%
21	CENTRO DE SALUD SAN JUAN DE SUMAPAZ	11	0.9%
22	CENTRO DE SALUD TUNAL	10	0.8%
23	CENTRO DE SALUD LA ESTRELLA	9	0.7%
24	CENTRO DE SALUD BETANIA	8	0.6%
25	ARCHIVO INSTITUCIONAL BRAVO PAEZ	5	0.4%
26	BODEGA MEDICO QUIRURGICO	3	0.2%
27	CENTRO DE SALUD MOCHUELO	2	0.2%
28	CENTRO DE SALUD LA DESTINO	2	0.2%
29	CENTRO DE SALUD LA FLORA	2	0.2%
30	CENTRO DE SALUD LA REFORMA	2	0.2%
31	SEDE ADMINISTRATIVA NUEVO MUZÚ	1	0.1%
32	CENTRO DE SALUD PASQUILLA	1	0.1%
32	<b>Total</b>	<b>1238</b>	<b>100%</b>

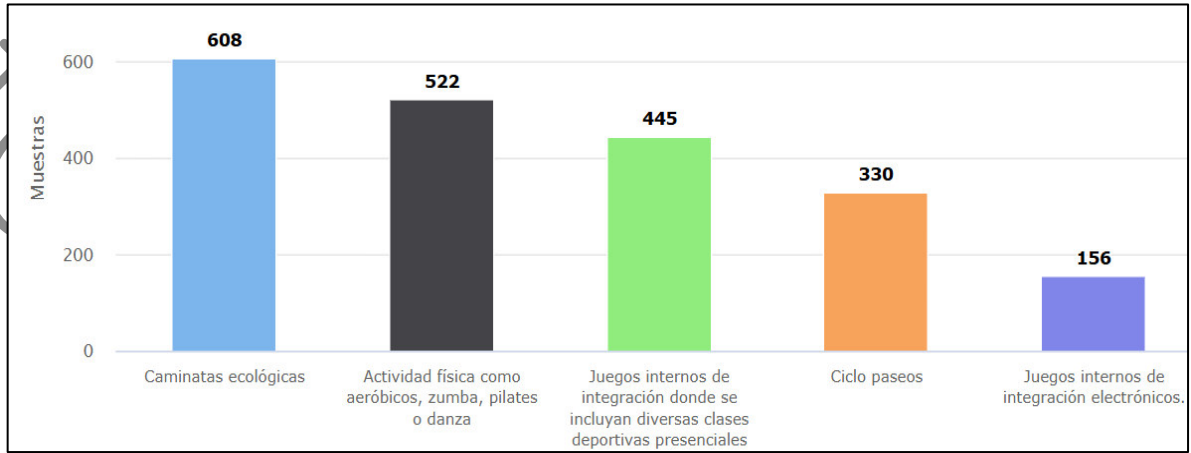
**Nota.** El gráfico y los datos tabulados representan las sedes donde los colaboradores y colaboradoras realizan sus actividades, de una muestra de 1.238 colaboradores y colaboradoras, la mayor cantidad de colaboradores y colaboradoras que realizaron la encuesta desarrollan sus actividades en el hospital vista hermosa con un numero de 193 colaboradores, representando un 15.6%

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.

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

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

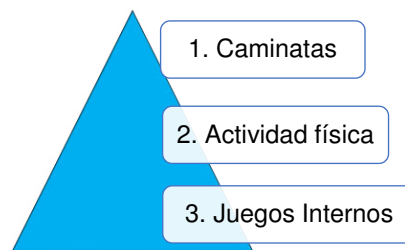
**Gráfico 13. ¿En cuál de los siguientes EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES enfocados en promover la actividad física de los colaboradores le gustaría participar? (Factores psicosociales)**



#	Opción	Total	%
1	Caminatas ecológicas	608	29.5%
2	Actividad física como aeróbicos, zumba, pilates o danza	522	25.3%
3	Juegos internos de integración donde se incluyan diversas clases deportivas presenciales	445	21.6%
4	Ciclo paseos	330	16%
5	Juegos internos de integración electrónicos.	156	7.6%
5	<b>Total</b>	<b>2061</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la distribución de los eventos deportivos y recreacionales que los colaboradores prefieren, de una muestra de 1283 colaboradores, y teniendo presente que cada colaborador podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 608 colaboradores y colaboradoras prefieren Caminatas Ecológicas, representando 29,5%

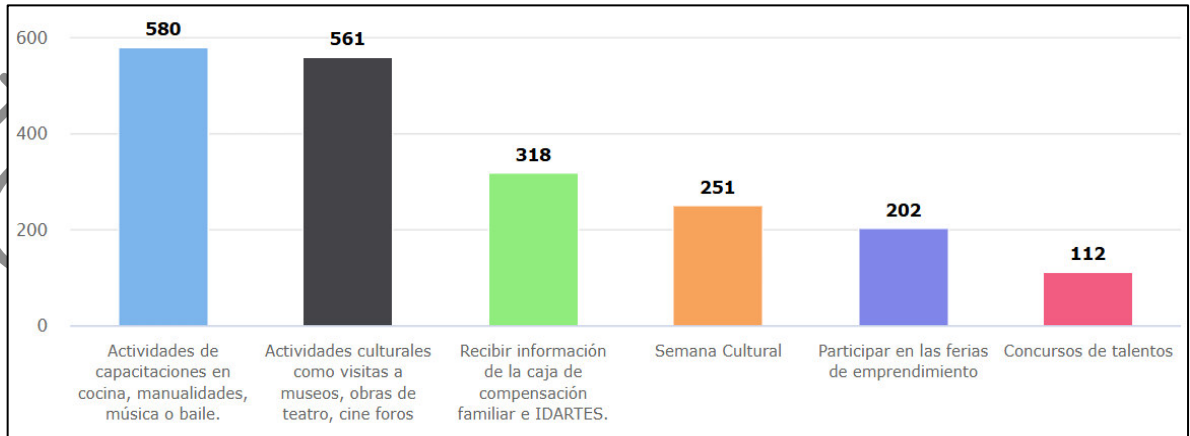
**Figura 4. Diagrama de priorización de eventos deportivos y recreacionales según resultados**



**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



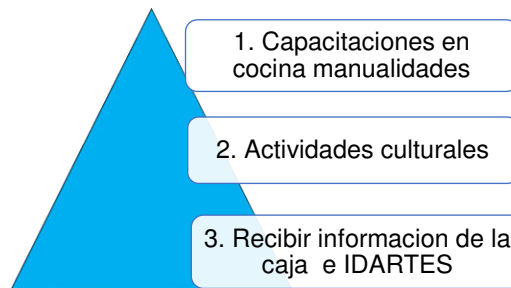
**Gráfico 14 ¿En cuál de las siguientes ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES le gustaría participar? (Factores psicosociales)**



#	Opción	Total	%
1	Actividades de capacitaciones en cocina, manualidades, música o baile.	580	28.7%
2	Actividades culturales como visitas a museos, obras de teatro, cine foros	561	27.7%
3	Recibir información de la caja de compensación familiar e IDARTES.	318	15.7%
4	Semana Cultural	251	12.4%
5	Participar en las ferias de emprendimiento	202	10%
6	Concursos de talentos	112	5.5%
<b>6</b>	<b>Total</b>	<b>2024</b>	<b>100%</b>

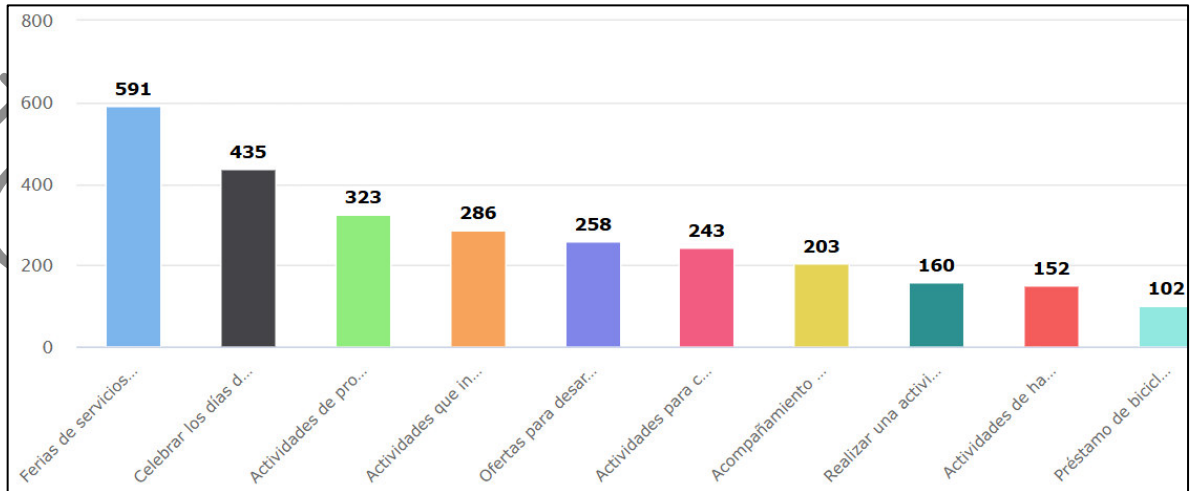
**Nota.** El gráfico representa la distribución de las actividades artísticas y culturales en las cuales los colaboradores y colaboradoras de la entidad desean participar, de una muestra de 1283 colaboradores, y teniendo presente que cada colaborador podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 580 colaboradores y colaboradoras prefieren participar de actividades de capacitaciones en cocina, manualidades, música o baile, representando un 28.7 %.

**Figura 5. Diagrama de priorización de actividades recreativas y deportivas según resultados (gráfico 14)**



**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 14,

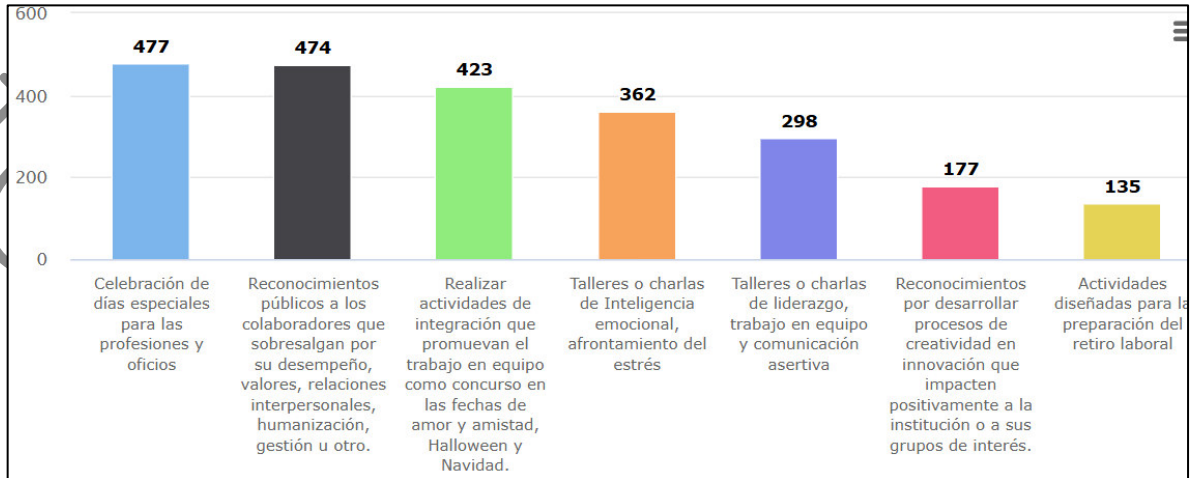
**Gráfico 15 ¿En cuál de las siguientes ACTIVIDADES DE EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL le gustaría participar?**



#	Opción	Total	%
1	Ferias de servicios que ofrezcan descuentos y precios especiales en productos y/o servicios (vivienda, seguros, salud, cursos, vacaciones, otros).	591	21.5%
2	Celebrar los días de la mujer, el padre, madre, de la familia y cumpleaños	435	15.8%
3	Actividades de promoción y prevención en salud oral, salud visual, salud auditiva, salud física.	323	11.7%
4	Actividades que integren a miembros de la familia	286	10.4%
5	Ofertas para desarrollar programas educativos formales e informales para colaboradores y familiares	258	9.4%
6	Actividades para compartir con los niños y adolescentes.	243	8.8%
7	Acompañamiento en momentos de calamidad (Manejo de duelo, plan exequial)	203	7.4%
8	Realizar una actividad donde se incluyan a los animales de compañía de los colaboradores.	160	5.8%
9	Actividades de habilidades blandas como por ejemplo manejo del tiempo libre.	152	5.5%
10	Préstamo de bicicletas para traslados entre las sedes	102	3.7%
<b>10</b>	<b>Total</b>	<b>2753</b>	<b>100%</b>

**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 1283 colaboradores, y teniendo presente que cada colaborador podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 591 colaboradores y colaboradoras prefieren participar de ferias de servicios, lo que representa un 21.5%, seguido de la actividad denominada celebración de días especiales con 435 colaboradores lo que equivale a un 15.8%.

**Gráfico 16 ¿Cuáles de las siguientes ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL le gustaría que se realizaran en la entidad?**

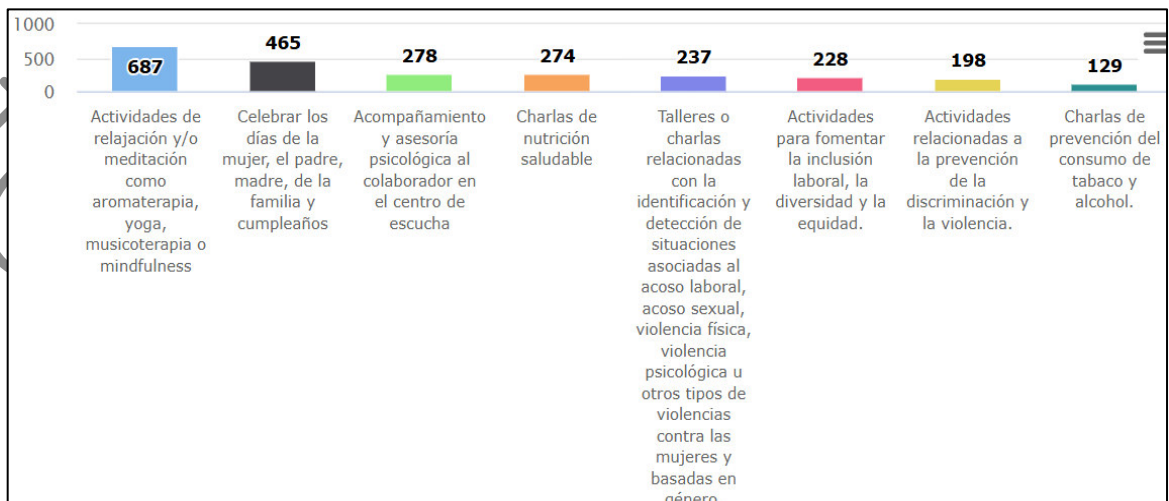


#	Opción	Total	%
1	Celebración de días especiales para las profesiones y oficios	477	20.3%
2	Reconocimientos públicos a los colaboradores que sobresalgan por su desempeño, valores, relaciones interpersonales, humanización, gestión u otro.	474	20.2%
3	Realizar actividades de integración que promuevan el trabajo en equipo como concurso en las fechas de amor y amistad, Halloween y Navidad.	423	18%
4	Talleres o charlas de Inteligencia emocional, afrontamiento del estrés	362	15.4%
5	Talleres o charlas de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva	298	12.7%
6	Reconocimientos por desarrollar procesos de creatividad en innovación que impacten positivamente a la institución o a sus grupos de interés.	177	7.5%
7	Actividades diseñadas para la preparación del retiro laboral	135	5.8%
<b>7</b>	<b>Total</b>	<b>2346</b>	<b>100%</b>

**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 1283 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:

Celebración de días especiales para las profesiones y oficios, Reconocimientos públicos y actividades de integración, las cuales representan un 58.5%

**Gráfico 17. ¿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, musicoterapia o mindfulness	687	27.5%
2	Celebrar los días de la mujer, el padre, madre, de la familia y cumpleaños	465	18.6%
3	Acompañamiento y asesoría psicológica al colaborador en el centro de escucha	278	11.1%
4	Charlas de nutrición saludable	274	11%
5	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.	237	9.5%
6	Actividades para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.	228	9.1%
7	Actividades relacionadas a la prevención de la discriminación y la violencia.	198	7.9%
8	Charlas de prevención del consumo de tabaco y alcohol.	129	5.2%
<b>8</b>	<b>Total</b>	<b>2496</b>	<b>100%</b>

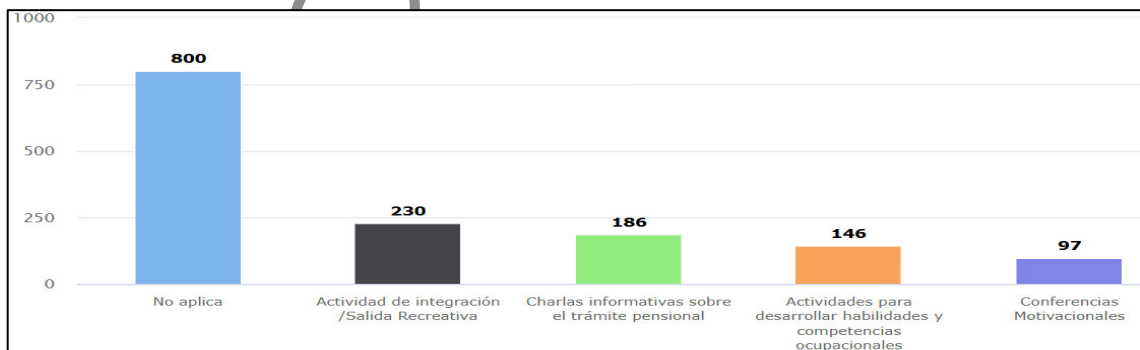
**Nota.** El gráfico representa la distribución de las actividades de salud mental en las cuales los colaboradores y colaboradoras de la entidad desean participar, de una muestra de 1283 colaboradores, y teniendo presente que cada colaborador podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 687 colaboradores y colaboradoras prefieren participar de actividades relajación y/o meditación como aromaterapia, yoga, musicoterapia o mindfulness, representado un 27.5 %

**Figura 6. Diagrama de priorización de actividades recreativas y deportivas según resultados (gráfico 14)**



**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 16.

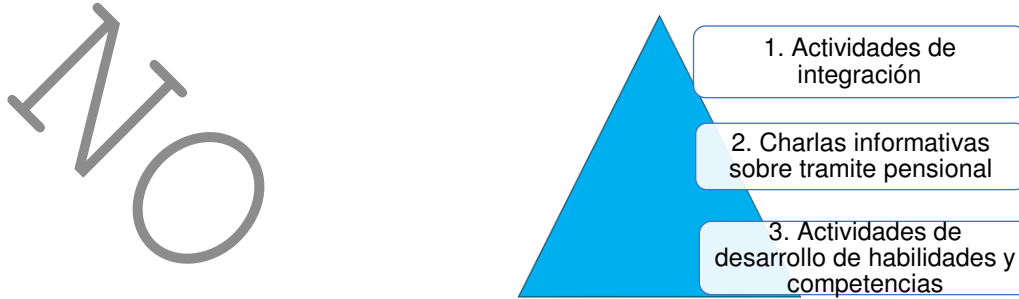
**Gráfico 18. Si usted es pre pensionado ¿Qué tipo de actividad sugiere?**



#	Opción	Total	%
1	No aplica	800	54.8%
2	Actividad de integración /Salida Recreativa	230	15.8%
3	Charlas informativas sobre el trámite pensional	186	12.7%
4	Actividades para desarrollar habilidades y competencias ocupacionales	146	10%
5	Conferencias Motivacionales	97	6.6%
<b>5</b>	<b>Total</b>	<b>1459</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 230 colaboradores y colaboradoras prefieren participar de actividades de integración o salidas recreativas representando un 15.8 %

**Figura 7. Diagrama de priorización de actividades (gráfico 14)**



**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las tres actividades según resultados del gráfico 17, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

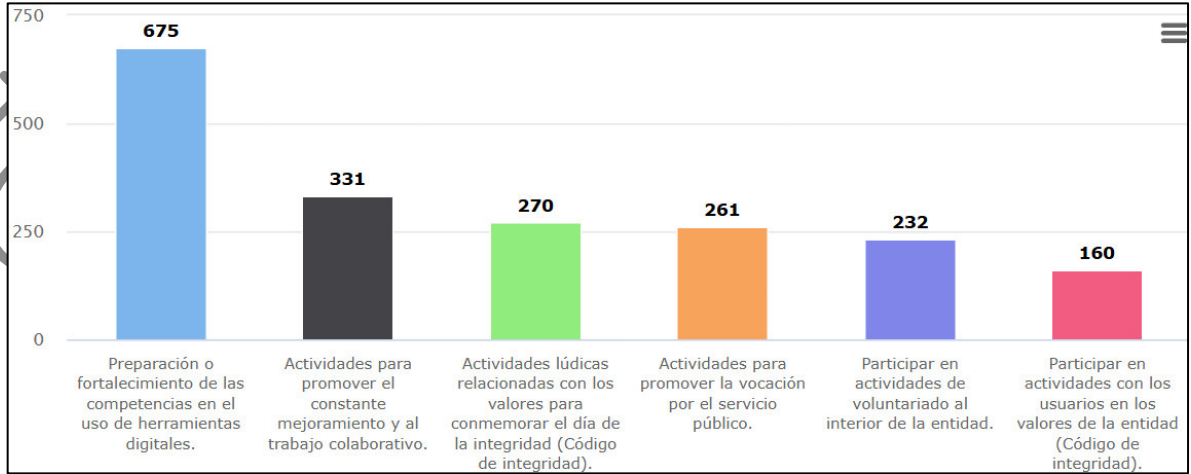
**¿Desea sugerir alguna actividad de Bienestar que permita mejorar la calidad de vida en usted, su familia o su equipo de trabajo?**

Tabla resumen a la pregunta.

N	TEMAS
1	Semana cultural y participativa
2	Día de la familia para personal OPS
3	Tarde de compartir por dependencia
4	Integración de colaboradores e hijos
5	Dar 1 día compensatorio (ya sé por cumpleaños o día de la familia)
6	Actividad donde los colaboradores conozcan el parque chaquen



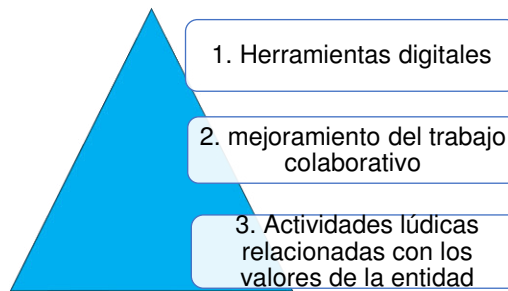
**Gráfico 19. ¿Cuáles de las siguientes ACTIVIDADES le gustaría que se incluyan en el Plan de Bienestar? (Transformación Digital, Identidad y vocación).**



#	Opción	Total	%
1	Preparación o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales.	675	35%
2	Actividades para promover el constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.	331	17.2%
3	Actividades lúdicas relacionadas con los valores para conmemorar el día de la integridad (Código de integridad).	270	14%
4	Actividades para promover la vocación por el servicio público.	261	13.5%
5	Participar en actividades de voluntariado al interior de la entidad.	232	12%
6	Participar en actividades con los usuarios en los valores de la entidad (Código de integridad).	160	8.3%
<b>6</b>	<b>Total</b>	<b>1929</b>	<b>100%</b>

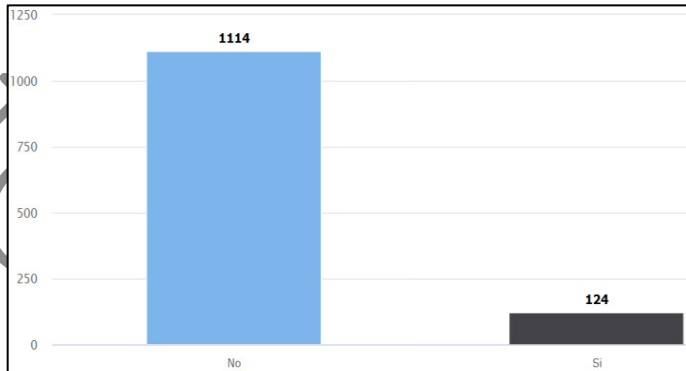
**Nota.** El gráfico representa la distribución de las actividades que proponen los colaboradores y colaboradoras que se deben de incluir en el plan de bienestar, teniendo presente que cada colaborador podía seleccionar hasta un máximo de 3 respuestas en esta pregunta. Se evidencia que 675 colaboradores 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 35%

**Figura 8. Diagrama de priorización de actividades (gráfico 14)**



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

**Gráfico 20. ¿Ha escuchado los episodios del Podcast “Construyendo Nuestro Bienestar”?**



#	Opción	Total	%
1	No	1114	90%
2	Si	124	10%
<b>2</b>	<b>Total</b>	<b>1238</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la distribución de las personas que han escuchado el Podcast “Construyendo Nuestro Bienestar”, de una muestra de 1238 colaboradores, 124 colaboradores han escuchado los episodios del podcast lo cual representa un 10%, 1114 colaboradores han dado como respuesta que No han escuchado episodios del Podcast, esto representa una oportunidad para ampliar las plataformas digitales para difusión, se propone generar nuevas estrategias que permitan dar a conocer la publicación de nuevos episodios y que temas que son abordados.

Tabla resumen a la pregunta, Si su respuesta fue sí, ¿Qué otros temas le gustaría escuchar en los episodios?

N	TEMAS
1	Salud Mental
2	Manejo del estrés laboral
3	reconocimientos a la gestión misional
4	experiencias exitosas
5	Dar a conocer actividades extramurales
6	Enfoque de información de los cuidadores
7	asuntos administrativos
8	Vivencias de los colaboradores cumpliendo sus sueños

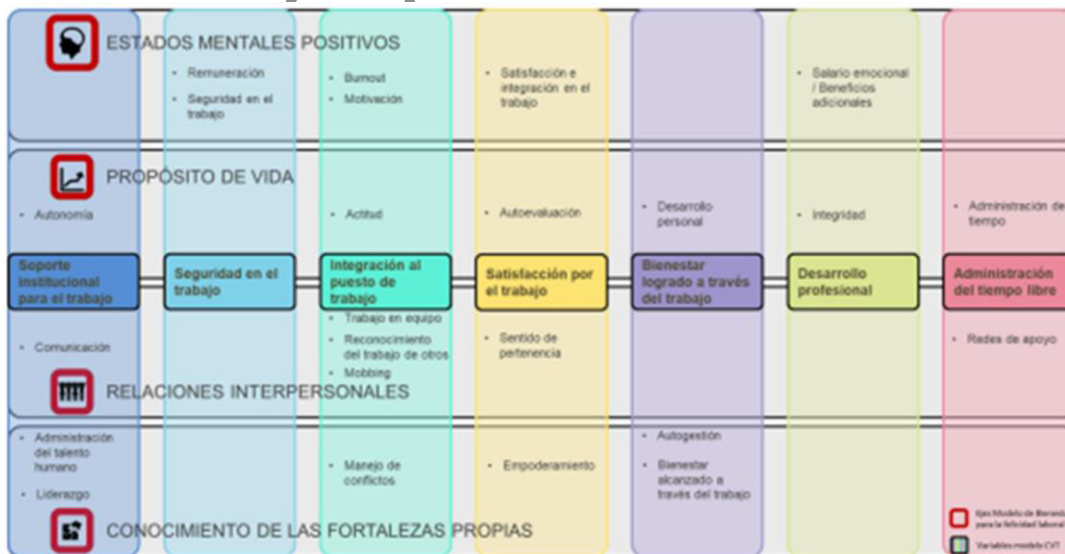
#### 7.4.4. Resultados de medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo DASCD

Este informe por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) presenta los resultados de la medición efectuada en año el 2022. 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, 2022, 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, 2022, 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 aplicado a 2.624 colaboradores.

**Figura 10. 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 de vida en el trabajo 2022

Teniendo presente el informe remitido a la entidad, se evidencian resultados positivos encontrando una percepción favorable del clima del 73,62%. Y un riesgo bajo del 26,38% 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 2023 trabajar en los factores que puntuaron alto en comparación con los otros, sin que los mimos sean negativos. A continuación, se presentan los factores que son objeto de mejora.

Eje estados mentales positivos los factores que apuntaron en riesgo medio fue: seguridad en el trabajo y remuneración, para las tres poblaciones.

Eje relaciones Interpersonales los factores que apuntaron en riesgo medio fue sentido de pertenencia y reconocimiento del trabajo de otros, este último solo a nivel de funcionarios.

El informe de medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo, DASCD, 2022 permite realizar un análisis y diseñar acciones alineadas a tener una continua mejora. Se analizaron los resultados del Eje estados mentales positivos, Eje propósito de vida, Eje relaciones interpersonales, Eje conocimiento de las fortalezas propias y el documento de anexo 2 del informe de medición, esto permitió priorizar y seleccionar recomendaciones específicas a aplicar en las actividades del Plan de Trabajo de bienestar, estímulos e incentivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

**Figura 11. Eje estados mentales positivos.**



**Nota.** El diagrama permite relacionar seis aspectos representados en recipientes donde cada uno puede estar vacío, medio lleno o lleno. Esto permite analizar el nivel de completación en cada aspecto, de acuerdo con esta propuesta desde la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E se implementarán acciones y estrategias que permitan relacionar los seis aspectos con excelencia para la búsqueda de estados mentales positivos en los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, por el DASCD, informe de resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo, 2022, pág. 12

**El eje de estados mentales positivos de clima laboral y calidad de vida en el trabajo se unirá al componente de salud mental de la estrategia PESVA del DASCD que es el fundamento del Plan de Trabajo de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E**

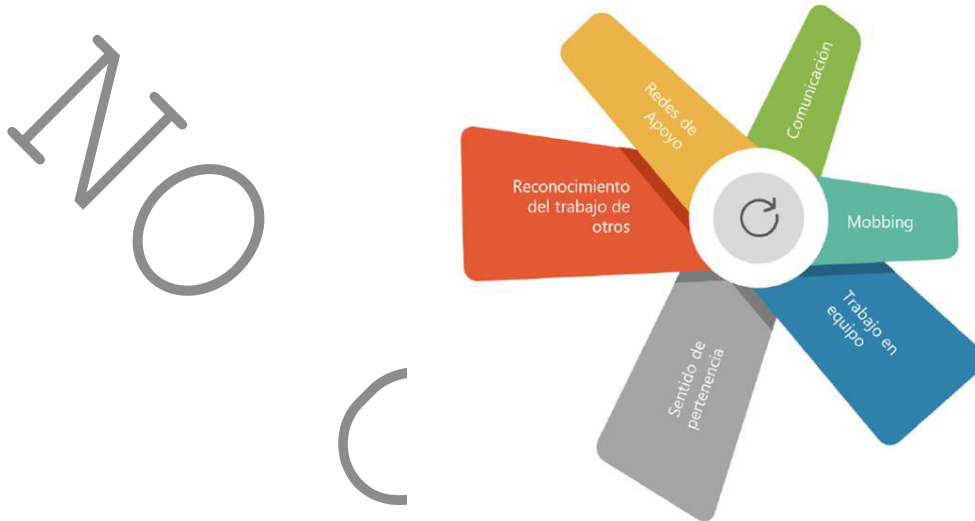
*Figura 12. Eje propósito de vida.*



**Nota.** El diagrama permite relacionar el desarrollo personal, la administración del tiempo, la autoevaluación, la autonomía, la actitud y la integridad como un conjunto que al ser fortalecido en los equipos de trabajo y direcciones de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E permitirá el desarrollo de un gozo personal y una transcendencia del ser, por el DASCD, informe de resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo, 2022, pág. 12

**El eje de propósito de vida de clima laboral y calidad de vida en el trabajo se unirá al componente de Proyecto de Vida de la estrategia PESVA del DASCD que es el fundamento del Plan de Trabajo de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E**

**Figura 13. Eje relaciones interpersonales.**



**Nota.** El diagrama permite relacionar el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo, la comunicación, las redes de apoyo, mobbing y el reconocimiento del trabajo de otros, esto permite diseñar estrategias que permitan implementar las recomendaciones específicas (realizar talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas. Realizar talleres de redacción. Crear centros de lectura que afiancen la capacidad de comprensión de textos. Medir el nivel de coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. Realizar talleres de integración y manejo de relaciones) del anexo dos del informe de resultados de clima laboral del DASCD, 2022, pág. 10

**El eje de relaciones interpersonales de clima laboral y calidad de vida en el trabajo se unirá al componente de Enlaces de Integridad de la estrategia PESVA del DASCD que es el fundamento del Plan de Trabajo de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E**



**Figura 14. Eje conocimiento de las fortalezas propias**



**Nota.** El diagrama permite identificar los pasos que permiten desarrollar las fortalezas propias, se implementará en primer lugar las recomendaciones específicas con respecto al liderazgo buscando: Identificar los estilos de liderazgo utilizados en la entidad, realizar sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos, crear estrategias que permitan alinear los estilos de liderazgo con la misionalidad de la entidad. Brindar herramientas de comunicación asertiva, por el DASCD, informe de resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo, 2022, pág. 14

**El eje de conocimiento de fortalezas propias de clima laboral y calidad de vida en el trabajo se unirá al componente de Salud Mental de la estrategia PESVA del DASCD que es el fundamento del Plan de Trabajo de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E**


**Plan de Intervención y mejora, a los resultados de la medición del Clima Laboral 2024**

El plan de intervención y mejora en clima laboral del año 2024 permitió desarrollar ocho actividades que integraron 12 acciones las cuales se enfocaron en el reconocimiento del trabajo y sentido de pertenencia, reconocimiento del trabajo del otro con la estrategia le ponemos el corazón, talleres de habilidades gerenciales, fortalecimiento de las actividades de los programas de SST, difusión y sensibilización de los valores y pilares institucionales. Se proyecta continuar con estas estrategias para el año 2025 y otras, esto dependiendo de los resultados que serán remitidos por DASCD como resultado de la nueva medición de clima que se inició en noviembre del 2024.

**7.4.5. Resultados cultura de acuerdo al informe del análisis de encuestas de cultura organizacional.**

El análisis de la encuesta de cultura realizada en el año 2025 por transformación cultural permite observar la incidencia en el bienestar de los colaboradores. El aspecto de trabajo en equipo se evaluó con la pregunta: ¿los procesos misionales, estratégicos y de apoyo trabajan en equipo?, permitió obtener la respuesta: los colaboradores que están *de acuerdo*

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

son el 84,2% lo cual equivale a 753 colaboradores de los 894 colaboradores que dieron respuesta a la encuesta.

El aspecto de Desarrollo Profesional se evaluó con la pregunta: ¿Siente que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. promueve escenarios de diálogo y escucha que permitan fortalecer el desempeño del Talento Humano?, permitió obtener la respuesta: los colaboradores que están de acuerdo son el 78.6% lo cual equivale a 702 colaboradores que dieron respuesta a la encuesta.

El aspecto de Relación con los pares se evaluó con la pregunta: ¿Puede contar con sus compañeros cuando necesita orientación y apoyo en el desarrollo de sus funciones u obligaciones?, permitió obtener la respuesta: los colaboradores que están de Acuerdo son el 88.4% lo cual equivale a 790 colaboradores que dieron respuesta a la encuesta.

En el aspecto de Reconocimiento se evaluó con la pregunta: ¿Considera que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. reconoce su labor y permite el acceso a incentivos frente a sus logros y aprendizajes?, permitió obtener la respuesta: los colaboradores que están de Acuerdo son el 70.2% lo cual equivale a 628 colaboradores que dieron respuesta a la encuesta.

El aspecto de Balance se evaluó con la pregunta: ¿El Plan de bienestar de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. identifica las necesidades y expectativas frente a la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas?, permitió obtener la respuesta: los colaboradores que están de Acuerdo son el 76.1% lo cual equivale a 681 colaboradores que dieron respuesta a la encuesta.

Los resultados de los aspectos mencionados son los que tienen relación directa con las actividades y acciones realizadas en el año 2024, esto permite tomar decisiones para incrementar y fortalecer lo que se hace desde el proceso de bienestar para continuar construyendo una cultura donde puedan disfrutar de un equilibrio personal, familiar y laboral.


#### **7.4.6. Diseño y Formulación Plan de Bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2025**

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

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

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

A su vez contemplara los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

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

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

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


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

#### **7.4.7. Estrategia PESVA y 5E 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, Proyecto de Vida, Enlaces de Integridad, Salud Mental, Vitalidad, Ambientes 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 2025 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, los cinco (5) ejes llevarán por nombre en la definición del plan de bienestar de la entidad: 5E (5 Ejes).

Se propone un logo de la estrategia PESVA aplicada a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E con base en las actividades realizadas en Sumapaz y la identidad y sentido de pertinencia con el Frailejón. 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)




 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

**Tabla 2. Estrategia PESVA y 5E**

Eje	Contenidos del programa de bienestar	Color identitario	Actividad	RELACIÓN CON EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026
<b>Proyecto de Vida</b>	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	Amarillo	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ferias de Servicio (vivienda, seguros, planes, cursos, vacaciones, otros)</li> <li>+ Día del servidor Público</li> <li>+ Día de la Secretaria</li> <li>+ Día del Conductor</li> <li>+ Día de la enfermera</li> <li>+ Día del medico</li> <li>+ Reconocimiento a profesiones y oficios</li> <li>+ Día del docente y estudiante</li> <li>+ Preparación para el retiro aspectos: Psicosociales, Saludables, Ocupacionales y Financieros.</li> <li>+ Reconocimientos al personal por su antigüedad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. "Toda una vida trabajando con el corazón"</li> <li>+ Encargos para desempeñar empleos de Carrera Administrativa o Comisiones desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. Y Cambios de perfil para los colaboradores de OPS</li> <li>+ Programa Voluntariado Subred Sur</li> </ul>	EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO
<b>Enlaces de Integridad</b>	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones 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	Azul	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Día de Familia</li> <li>+ Celebración día de la mujer y a su bienestar</li> <li>+ Actividades dirigidas a los hijos de los colaboradores</li> <li>+ Celebración día de la del padre y del abuelo.</li> <li>+ Tiempo preciado con los bebés la hora de lactancia</li> <li>+ Día de Bogotá</li> <li>+ Reconocimiento de Cumpleaños a Funcionarios y Colaboradores</li> <li>+ Estrategias de la Mano con el Gerente y Charlando con el Gerente</li> <li>+ Concurso en el mes de octubre actividades de decoración e integración con el equipo de trabajo por dependencia (valores institucionales)</li> <li>+ Actividades de amor y amistad (valores institucionales)</li> <li>+ Novenas navideñas</li> <li>+ Formación de Líderes</li> <li>+ Semana Cultural : concursos y talentos</li> <li>+ Reconocimiento semestral a colaboradores por su labor y buen desempeño en la Subred Sur. Mejores Funcionarios</li> <li>+ Talleres de habilidades blandas (liderazgo ejemplar, trabajo en equipo, solución de conflictos, comunicación aséptica, buen trato).</li> <li>+ Apoyo a Mercados Campesinos</li> <li>+ Estrategia Podcast (comunicación y educación)</li> </ul>	EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

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

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>


Eje	Contenidos del programa de bienestar	Color identitario	Actividad	RELACIÓN CON EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026
<b>Salud Mental</b>	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.	<b>Morado</b>	<p>Actividades de salud mental:</p> <p><b>1. ESTRATEGIA PARA SALUD MENTAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Disminución consumo de tabaco</li> <li>* Prevención de suicidio</li> <li>* Duelo</li> </ul> <p><b>2. CENTRO DE ESCUCHA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Asesoría y acompañamiento individual</li> <li>* Actualización de matriz</li> </ul> <p><b>3. CAPACITACIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Capacitación en Habilidades para la vida</li> <li>* Resolución de conflictos, acoso laboral y sexual</li> <li>* capacitación Primeros Auxilios Psicológicos</li> <li>* capacitación Técnicas y habilidades para el manejo del estrés</li> <li>* Capacitación Manejo duelo</li> <li>* Capacitación trabajo en equipo y liderazgo</li> </ul>	<p>EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</p> <p>EJE 2. SALUD MENTAL</p>
<b>Vitalidad</b>	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 de los colaboradores y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	<b>Verde</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Caminatas Ecológicas y ciclo paseos</li> <li>+ Generar espacios de actividad Física como aeróbicos, zumba, Pilates o danza</li> <li>+ Actividades artísticas y de manualidades, cocina, pintura, música, baile u otras.</li> <li>+ Actividades artísticas y de manualidades, cocina, pintura, música, baile u otras.</li> <li>+ Actividades culturales como visitas a museos, obras de teatro o cine foros</li> <li>+ Competencia de cometas actividades de integración</li> <li>+ Actividades de promoción y cuidado de los animales de compañía</li> </ul>	<p>EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</p> <p>EJE 2. SALUD MENTAL</p>
<b>Ambiente de trabajo seguro</b>	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.	<b>Naranja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Acompañamiento en momentos de calamidad (manejo integral del duelo)</li> <li>+ Teletrabajo, flexibilidad de la jornada laboral: Horario flexible</li> <li>+ Prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral</li> </ul>	<p>EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</p>

Las actividades proyectadas para la vigencia 2025 se encuentran en el documento de Excel que lleva por nombre Plan de Trabajo de Bienestar, estímulos e incentivos en grupos generales como:

- **Actividades deportivas, recreativas y vacacionales:** Se refiere al desarrollo de habilidades deportivas mediante la sana Competencia y el esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre que busca el desarrollo integral del funcionario, ayudando así al fortalecimiento y mantenimiento del estado físico y mental, donde se generan espacios de integración, respeto, tolerancia y satisfacción personal.
- **Actividades artísticas y culturales:** Son las actividades que permiten a los funcionarios expresar una visión sensible de su entorno, del mundo que los rodea, teniendo como marco de referencia todas las formas y expresiones de la sociedad; como costumbres, prácticas, normas entre otros; en este se fortalecen grupos de interés colectivo que promuevan la creatividad y la alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.
- **Actividades de promoción y prevención de la salud:** Se ejecutan actividades que influyen positivamente en el desarrollo de estilos de vida saludables en los

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



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

colaboradores, mediante la identificación de la importancia del auto cuidado y de la salud como eje central del desarrollo integral de la personal. Se programan actividades deportivas y lúdicas para bajar los niveles de sedentarismo.

- **Capacitación informal en artes o artesanías:** Se refiere a los cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinda la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Subred Integra de Servicios de Salud SUR E.S.E, aumentando el nivel de motivación y buscando el mejoramiento del ambiente laboral, esta actividad busca la participación de los colaboradores, en talleres de artes y artesanías, cocina, música, danza o manualidades.
- **Promoción programas de vivienda:** En esta actividad se busca promover la afiliación y el aprovechamiento de los servicios que brinda la caja de compensación, feria de servicios de vivienda con entidad bancaria de convenio de nómina, enfatizándola especialmente en el beneficio para la solicitud de subsidios de vivienda y la adquisición de proyectos de vivienda, actividad que se realiza con acompañamiento de la caja y/o constructoras interesadas en promocionar sus proyectos. Se busca la satisfacción y el mejoramiento en la calidad de vida del colaborador y su familia.
- **Capacitación formal:** La capacitación es el proceso de adquisición de conocimiento a través del sistema de grados dirigido a personal inscrito en carrera administrativa y el gasto sale del rubro de bienestar. La capacitación es un proceso que lleva a cabo el ser humano, por medio del cual se adapta a las circunstancias que le rodean, en este proceso es que la persona sea creadora de cambio en su entorno y para ello es menester que adquiera una serie de habilidades que solo es posible por medio del aprendizaje.

## 7.5. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2025 de la Subred Sur corresponde a la suma de doscientos cincuenta y dos millones de Pesos M/cte (\$252.000.000 M/cte), parte del plan será apoyado con las diferentes empresas con las cuales se tienen alianzas estratégicas como son:

- Empresas promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías Administradora de Riesgos Laborales Caja de Compensación Familiar
- Así mismo se promoverá la participación de los y las colaboradoras en las actividades de Bienestar desarrolladas por la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Salud, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás instituciones públicas.
- Diferentes instituciones con las que se tenga convenios en la vigencia.


## 7.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

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

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

% de Cumplimiento = (Número de acciones ejecutadas en el Periodo/Número de acciones Programadas en el Periodo) x 100 Meta 90%


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

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

## 7.7. OBLIGACIONES

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

Servicios de Salud Sur E.S.E., durante los seis (6) meses siguientes de la fecha en que ocurrió la conducta sancionada.

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

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación 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 Civil. Directiva 001 de 2015: Lineamientos distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos.
6. Departamento Administrativo de la Función Pública: Plan de bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2022
7. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: Política pública distrital de Gestión Integral de Talento Humano, Programa ambientes laborales diversos, amorosos y seguros, 2019-2030
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. Programa Plan de Bienestar 2023-2026 Departamento Nacional de la Función Pública diciembre 2023.
10. Sello Distrital de Igualdad de Género, Diagnostico Institucional Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE. Noviembre 2023. Secretaria Distrital de la Mujer.
11. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E: Plan Bienestar e Incentivos 2024 GH-CVC-BIE-PL-01
12. Frankl, V. (1994). La Voluntad de sentido. Berna: Herder
13. Circular 001 Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 17 de enero de 2025 DASCD.

### 9. ANEXOS:

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO – BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.</b>	
	<b>BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>GH-CVC-BIE-PL-01 V9</b>

## 10. CONTROL DE CAMBIOS:

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

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 2025 se aprobó el presente Plan.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
<b>Nombre:</b> Francy Carolina Hormaza Lozano	<b>Nombre:</b> Edward Javier Castro Medina / Iván Cadena Grandas / Isidro Alberto González Rodríguez	<b>Nombre:</b> Sandra Patricia Alba Calderón	<b>Nombre:</b> Viviana Marcela Clavijo / Edward Javier Castro Medina
<b>Cargo:</b> Profesionales administrativos/ Profesionales Especializado	<b>Cargo:</b> Director Operativo Dirección de Talento Humano (E) / Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional (E) / Subgerente Corporativo	<b>Cargo:</b> Profesional especializado – Control documental Oficina Calidad	<b>Cargo:</b> Gerente / Director Operativo Dirección de Talento Humano (E) /
<b>Fecha:</b> 2025-01-24	<b>Fecha:</b> 2025-01-27	<b>Fecha:</b> 2025-01-31	<b>Fecha:</b> 2025-01-31

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