



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud

Sur Occidente E.S.E.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

 <p>Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE</p>	<p>Versión: 9</p>	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</p>
		<p>Fecha de aprobación: 24-01-2023</p>	
		<p>Código: 04-03-PL-0001</p>	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	4
2.	METAS	4
3.	ALCANCE	4
4.	JUSTIFICACIÓN.....	4
5.	DEFINICIONES	6
6.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR	9
6.1	LECTURA DE NECESIDADES AL COLABORADOR MEDIANTE ENCUESTA VIRTUAL 10	
6.2	LECTURA NECESIDADES MATRIZ DE NECESIDADES DE LA SUBRED	25
6.3	RESULTADOS ENCUESTA PERCEPCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	27
6.4	LECTURA DE NECESIDADES SEGÚN RESULTADOS OBTENIDOS DEL ESTUDIO DE CULTURA EN LA VIGENCIA 2022.....	31
7	PLAN DE BIENESTAR.....	32
7.1	EJE CULTURAL Y SOCIAL	34
7.2	EJE DEPORTIVO Y RECREATIVO	34
7.3	EJE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	35
7.4	EJE DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	36
8	PRESUPUESTO	36
9	BIBLIOGRAFÍA	36
10	ANEXOS.....	37
11	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL MANUAL	37

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar</small>
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

1. OBJETIVO

Contribuir a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores, docentes y estudiantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. a través de actividades que promuevan el desarrollo integral de los colaboradores y sus familias.

1.1. Objetivos Específicos

- ✓ Promover la integración y el buen uso del tiempo libre entre los colaboradores docentes y estudiantes a través de actividades culturales, sociales, recreativas y deportivas.
- ✓ Contribuir a los colaboradores, docentes y estudiantes mediante la ejecución de los cuatro ejes del plan de bienestar, favoreciendo el desarrollo integral del empleo, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.
- ✓ Brindar información a los funcionarios que están próximos a su retiro laboral con el fin de facilitarle el proceso para su pensión y su adaptación al cambio.
- ✓ Determinar a través de las actividades priorizadas los niveles de satisfacción del cliente interno, docentes y estudiantes.

2. METAS

- ✓ Cumplir con la participación del 90% de los colaboradores incluyendo docentes y estudiantes en programa de bienestar en las actividades priorizadas.
- ✓ Cumplir mayor o igual al $\geq 95\%$ el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- ✓ Cumplir al 100% las actividades priorizadas resultantes del diagnóstico de clima organizacional de acuerdo con el plan estratégico del Talento Humano.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos 2023 está dirigido a los colaboradores docentes y estudiantes de la Subred Integrada de Servicios Sur Occidente E.S.E.

4. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 de la Subred Sur Occidente E.S.E., se enfoca en lograr la satisfacción colaboradores, docentes y estudiantes a través de las actividades lúdicas, deportivas, recreativas y culturales; convirtiéndose en una herramienta para lograr la alineación de los objetivos personales con los objetivos organizacionales, en concordancia con la misión, visión, valores y principios de la Entidad.

Teniendo en cuenta la visión de la Subred Sur Occidente E.S.E., en la cual se manifiesta que trabajará con estándares superiores de calidad, vocación de docencia e investigación, en coordinación con actores públicos y privados, aportando a los Objetivos de Desarrollo

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión: 9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación: 24-01-2023	
		Código: 04-03-PL-0001	

Sostenible, el bienestar de los colaboradores y a la calidad de vida de la población. el presente plan esta direccionado a la identificación de necesidades de bienestar (estándar 104), incentivos, reconocimientos, ambiente de trabajo, preparación para la jubilación y el retiro laboral (estándar 115) y la medición de clima organizacional (estándar 116).

Bajo la misma línea se encuentra la Política del Talento Humano que tiene por objetivo *“Gestionar las necesidades del talento humano (colaboradores, docentes y estudiantes) de la Subred Sur Occidente ESE, en las fases de planeación, administración y desvinculación mediante el desarrollo de lineamientos, planes y programas que mejoren las competencias, el clima organizacional y las condiciones de trabajo dignas y decentes, que fortalezca bienalmente la cultura organizacional”*, la cual marca la necesidad de planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, con el fin de impactar positivamente el clima organizacional y promover la integración y el trabajo en equipo.

Con lo anterior, se contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores, docentes y estudiantes a través de actividades que promuevan la salud mental, la práctica de deportes, el juego como medio de aprendizaje, la comunicación asertiva y un liderazgo positivo.

A continuación, se relacionan las normas vigentes y pertinentes a la elaboración, ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos:

NORMA	CONTENIDOS ESPECÍFICOS BIENESTAR
Constitución Política de Colombia 1991	Título II y Capítulo 2°, artículos 52, 57 y 70, relacionados con los aspectos de bienestar e incentivos.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. En su capítulo II y III Artículos 18 al 40.
Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único	Señalan entre otros, derechos de los servidores públicos, en participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezcan el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales y disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. En su artículo 16, relacionado con las Comisiones de personal
Decreto 1227 del 21 de abril de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. En su Título V Capítulo II Sistema de Estímulos, artículos 69 al 85. Resolución de la Dirección General No. 054 del 3 de febrero de 2010
Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015	Por el cual de recopila los decretos 1227 de 2005 y 1567 de 1998, Título 10 – Sistema de Estímulos

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

NORMA	CONTENIDOS ESPECÍFICOS BIENESTAR
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicional y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1823 de 04 de enero de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia “salas amigas de lactancia familiar del entorno laboral” en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Circular Externa No. 027 de 2018	Lineamientos para el proceso de desvinculación del servicio público en el Distrito Capital y Plan de Acogida.
Circular 003 del 28 de noviembre de 2018	Lineamiento para institucionalizar la semana de reconocimiento y empoderamiento de las mujeres servidores públicos del Distrito Capital.
Decreto 612 del 04 de abril de 2018	Por la cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de Acción por parte de las entidades del estado.
CONPES D.C. Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital 2019	Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030.
Acuerdo Colectivo Año 2020 - 2022	Acuerdo colectivo 2020-2022 suscrito entre las organizaciones sindicales de los empleados Públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E y la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. Y acuerdos Colectivos Distritales.
Función Pública “2020-2022” y/o demás vigencias	Programa Nacional de Bienestar “ Servidores saludables, entidades sostenibles.
Directiva 001 de 2021	Lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el Distrito Capital.
Circular 07 del 17 de enero de 2023	Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD, lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano.

5. DEFINICIONES

Para el desarrollo del presente plan se tendrán en cuenta las siguientes definiciones como base para comprender el alcance y su importancia:

Bienestar: Calidad y estado del ser humano, de obtener satisfacción a través del disfrute de los recursos disponibles, que está compuesto por factores físico (salud, seguridad física), interpersonales (relación con compañeros, familia y comunidad), intrapersonal (aspectos psicológicos, emociones, autoestima, espiritualidad) y materiales (ingresos, vivienda, transporte) que aportan al mejoramiento de la calidad de la vida de la persona.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

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

Sistema de estímulos: Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, que motivan a los colaboradores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Incentivos: Compensación por realizar las actividades asignadas, condicionado a la medición del resultado.

Incentivos pecuniarios: Reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo de la Entidad

Incentivos no pecuniarios: Es el conjunto de Programas flexibles, dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

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

Clima organizacional: 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.

Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los servidores públicos junto con su grupo familiar.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Necesidad: Carencia de algo, algo que se requiere o que hace falta.

Mecanismos de Escucha Internos: Son herramientas que permiten al cliente interno manifestar de forma escrita o verbal sus inquietudes, reclamos, comentarios, sugerencias, quejas y felicitaciones, frente a la institución y su proceso.

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.

Beneficios de salario emocional: El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral.

Académico: Individuo digno de considerarse académico. Debe contar con determinados rasgos que hacen a las habilidades, conocimientos y técnicas adquiridas como también a las normas de comportamiento, al desarrollo de investigación y al cumplimiento con la idea de la transmisión de la sapiencia, desarrollada a lo largo del tiempo.

Investigación: Es un proceso intelectual y experimental que comprende un conjunto de métodos aplicados de modo sistemático con la finalidad de indagar sobre un asunto o tema, así como de ampliar o desarrollar su conocimiento hacia áreas de interés científico, humanístico, social o tecnológico.

Innovación: La innovación representa la acción de innovar. Es un proceso donde se agrega algo novedoso que aporta valor; es decir, cuando se cambian elementos o ideas que ya existen, transformándolas en algo mejor o creando nuevas que generen un impacto positivo.

Hospital universitario: Son instituciones donde confluyen la investigación, la docencia y la calidad de la atención en salud, todo esto para beneficio del paciente y con el fin de formar el talento humano en salud.

Clima Organizacional: Es el ambiente generado por las prácticas de los trabajadores o colaboradores de una empresa y que se materializa en las actitudes que tienen para relacionarse. Teniendo como objetivo construir un espacio laboral más satisfecho y feliz.

Conflicto: Es un fenómeno social en el que dos o más partes perciben que tienen intereses contrapuestos y exteriorizan dicha percepción a través de conductas dirigidas a obtener respuestas una respuesta para el mismo.

Resolución de Conflictos: Es la manera como dos o más individuos, u organizaciones encuentran una solución pacífica a los desacuerdos que enfrentan.

Riesgo Psicosocial: El riesgo psicosocial se refiere a los distintos factores que generan una alteración en el ámbito laboral y personal de los trabajadores o colaboradores, afectando su desempeño y motivación laboral. La interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción de su labor y las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador o colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal externa pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo.

Valores

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin portar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Principios

Servicios Humanizados y Seguros: Entendidos como el comportamiento que respeta la dignidad humana, fortalece el trabajo en equipo y cumple con las normas de bioseguridad minimizando los riesgos en la prestación del servicio.

Ética: Una persona ética reflexiona sobre la verdad de sus valores, elige deliberadamente lo correcto y hace lo correcto.

Vocación de Servicio y Liderazgo Público: Se vincula a la predisposición de los colaboradores para satisfacer las necesidades de nuestros usuarios de manera desinteresada; teniendo en cuenta que el liderazgo es principalmente servicio a los demás, implica crear un entorno de trabajo que invite a las personas a ser cada vez mejor, logrando dar lo mejor de sí mismos.

Excelencia: Hace referencia a la prestación de servicios con altos estándares de calidad superando las necesidades y expectativas de nuestros pacientes.

Transparencia y Rendición de Cuentas: Se refiere a la producción de información clara y confiable sobre las funciones, estructuras y presupuesto de la Subred. Se trata fundamentalmente de datos respecto a su desempeño y la manera en que utilizan los recursos, su difusión y fácil acceso. La transparencia facilita la rendición de cuentas, así como la observación y el conocimiento público sobre el diseño, la ejecución y los resultados de las políticas públicas.

Empresa Familiarmente Responsable: es un modelo de Gestión de la Conciliación y la Igualdad dentro de las organizaciones. Efr responde a una nueva cultura socio-laboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

El diagnóstico de Necesidades de formación se realizó tomando como referencia las siguientes fuentes de Lectura:

6.1 LECTURA DE NECESIDADES AL COLABORADOR MEDIANTE ENCUESTA VIRTUAL 2022-2023

6.2 LECTURA NECESIDADES MATRIZ DE NECESIDADES DE LA SUBRED.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar</small>
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

6.3 RESULTADOS ENCUESTA PERCEPCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2022.

6.4 LECTURA DE NECESIDADES SEGÚN RESULTADOS OBTENIDOS DEL ESTUDIO DE CULTURA EN LA VIGENCIA 2022.

6.1 LECTURA DE NECESIDADES AL COLABORADOR MEDIANTE ENCUESTA VIRTUAL

Con el objetivo de conocer las necesidades de los colaboradores se aplicó una encuesta en la cual se expusieron temas relacionados a las actividades de los subprocesos bienestar social y capacitación, con el fin de generar los planes de trabajo para la vigencia del año 2023, de acuerdo a los resultados reportados en las necesidades allí manifestadas.

La encuesta fue socializada a través de los mecanismos de Comunicación Institucional de la Subred de fácil acceso para todos en Almera el link para su acceso fue: <https://bit.ly/3laWQX2>.

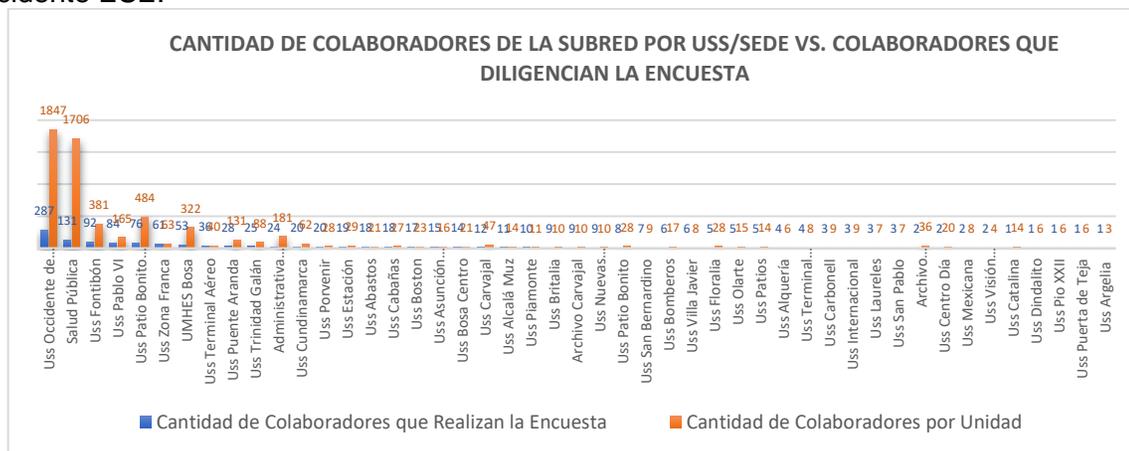
De acuerdo a la calculadora de muestras Question Pro con un universo de 6.005 de colaboradores para el mes de noviembre de 2022, se debía contar con una muestra de 362 personas a encuestar teniendo presente una diversidad del 50% del universo, teniendo un margen de error de 5% y un nivel de confianza del 95%.

La encuesta fue respondida por el 100% de la población calculada en la muestra, respecto al total de la población fue aplicada al 19,53% (1173/6005) de colaboradores, la cual es una muestra importante para proyectar los planes de trabajo del año 2023.

A continuación, se socializan los resultados encontrados posterior al análisis de la Información así:

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Los datos consignados en este informe son arrojados por la encuesta de satisfacción que fue montada en el aplicativo Almera de la Subred, fue compartida por canales institucionales y socializada con los líderes para ser remitida a los colaboradores para el respectivo diligenciamiento, lo anterior con el fin de tener información de primera mano de las personas que realizan sus funciones o actividades en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE.



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2023 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

En la tabla anterior se ve reflejada la información de los colaboradores que diligencian la encuesta por unidades o sedes, se muestran las primeras quince con más participación, las sedes con mayor participación fueron: USS Occidente de Kennedy donde participaron 287 de 1847 colaboradores; Salud Pública donde participaron 131 de 1706 colaboradores, y USS Fontibón con 92 de 381 colaboradores.

A nivel de porcentaje de participación en el diligenciamiento la encuesta por Unidades/Sedes se revisará los cinco primeros puestos:

1. Uss Zona Franca, donde 61 de 63 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al 96,83%%.
2. USS Asunción Bochica, donde 15 de 16 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al 93,75%.
3. USS Piamonte, donde 10 de 11 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al 90,91%.
4. USS Terminal Aéreo, donde 36 de 40 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al 90,00%.
5. Uss Britalia, donde 9 de 10 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al 90,00%.

Cabe destacar que las tres últimas unidades en participación porcentual en el diligenciamiento de la encuesta fueron Salud Pública la cual cuenta con 1706 colaboradores y participaron 131 lo que equivale al 7,68%, la USS Catalina que cuenta con 14 colaboradores de los cuales participo 1 lo que equivale al 7,14% y Archivo Montevideo que cuenta con 36 colaboradores y participaron 2, lo que equivale al 5,56% según el reporte arrojado por la encuesta, relacionado con la base de Colaboradores de Planta y Orden de Prestación de Servicios (OPS) del mes de noviembre 2022.

Unidad de Prestación de Servicios de Salud	Cantidad de Colaboradores que Realizan la Encuesta	Cantidad de Colaboradores por Unidad	PORCENTAJES
Uss Zona Franca	61	63	96,83
Uss Asunción Bochica	15	16	93,75
Uss Piamonte	10	11	90,91
Uss Terminal Aéreo	36	40	90,00
Uss Britalia	9	10	90,00
Archivo Carvajal	9	10	90,00
Uss Nuevas Delicias	9	10	90,00
Uss Abastos	18	21	85,71
Uss Alcalá Muz	11	14	78,57
Uss San Bernardino	7	9	77,78
Uss Villa Javier	6	8	75,00
Uss Boston	17	23	73,91
Uss Porvenir	20	28	71,43
Uss Bosa Centro	14	21	66,67
Uss Cabañas	18	27	66,67
Uss Alquilería	4	6	66,67
Uss Estación	19	29	65,52
Uss Pablo VI	84	165	50,91
Uss Terminal Terrestre	4	8	50,00
Uss Visión Colombia	2	4	50,00
Uss Laureles	3	7	42,86
Uss San Pablo	3	7	42,86
Uss Patios	5	14	35,71
Uss Bomberos	6	17	35,29
Uss Olarte	5	15	33,33
Uss Carbonell	3	9	33,33
Uss Internacional	3	9	33,33
Uss Argelia	1	3	33,33
Uss Cundinamarca	20	62	32,26
Uss Patio Bonito	8	28	28,57
Uss Trinidad Galán	25	88	28,41
Uss Carvajal	12	47	25,53
Uss Mexicana	2	8	25,00
Uss Fontibón	92	381	24,15
Uss Puente Aranda	28	131	21,37
Uss Floralia	5	28	17,86
Uss Dindalito	1	6	16,67
Uss Pio XXII	1	6	16,67
Uss Puerta de Teja	1	6	16,67
UMHES Bosa	53	322	16,46
Uss Patio Bonito Tintal	76	484	15,70
Uss Occidente de Kennedy	287	1847	15,54
Administrativa Asdingo	24	181	13,26
Uss Centro Día	2	20	10,00
Salud Pública	131	1706	7,68
Uss Catalina	1	14	7,14
Archivo Montevideo	2	36	5,56
Total general	1173	6005	

Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Tipo de Vinculación: A continuación, se da cuenta del tipo de vinculación de los colaboradores laboran en la Subred.



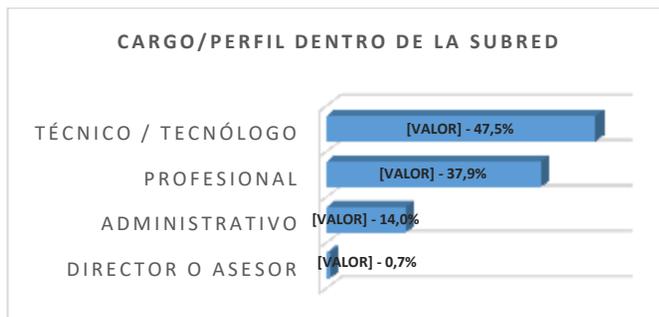
Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

De acuerdo a lo anterior, los colaboradores participantes en la encuesta tienen vinculación por Prestación de Servicios – OPS **985** lo que equivale al **84,0%**; Planta **185** lo que equivale al

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión: 9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar</small>
		Fecha de aprobación: 24-01-2023	
		Código: 04-03-PL-0001	

15,8%; Tercerizados **2** lo que equivale al **0,2%** y Estudiantes **1** lo que equivale al **0.1%** de la población.

Perfil: Dentro de los perfiles relacionados en la encuesta, se puede dar cuenta que los perfiles en orden de participación fueron: Técnico/Tecnólogo con **557**, Profesional con **444**, Administrativo con **164** y Director o Asesor con **8** participantes.



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Lo anterior, respondiendo y dando cuenta de la cantidad de perfiles según actividades y cargos dentro de la entidad.

Dirección u Oficina: De acuerdo a los resultados, se puede dar cuenta que las Direcciones en las cuales hubo más participantes fueron: la Dirección de Gestión Integral del Riesgo en Salud con **353** participantes, la Dirección de Servicios Urgencias con **160** participantes y la Dirección de Servicios Ambulatorios **149** colaboradores. Por otro lado, la Gerencia, Oficina de Comunicaciones y de la Subgerencia de Corporativa, participo **1** persona por cada una.

DIRECCIÓN TÉCNICA	CANTIDAD DE PERSONAS POR DIRECCION U OFICINA	CANTIDAD DE PERSONAS QUE REALIZAN LA ENCUESTA	PORCENTAJES
Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	11	10	90,91
Dirección de Gestión del Talento Humano	46	33	71,74
Oficina de Calidad	46	33	71,74
Oficina de Control Interno	11	7	63,64
Oficina de Control Interno Disciplinario	5	3	60,00
Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	151	81	53,64
Dirección de Servicios Ambulatorios	433	149	34,41
Dirección de Contratación	23	8	34,78
Oficina de Desarrollo Institucional	68	18	26,47
Dirección de Servicios Complementarios	399	102	25,56
Oficina de Gestión del Conocimiento	9	2	22,22
Dirección de Gestión Integral el Riesgo en Salud	1746	354	20,27
Gerencia	5	1	20,00
Subgerencia Corporativa	5	1	20,00
Oficina de Sistemas de información TIC's	35	6	17,14
Dirección Administrativa	246	39	15,85
Dirección de Servicios de Urgencias	1101	160	14,53
Oficina Jurídica	15	2	13,33
Dirección Financiera	334	38	11,38
Oficina de Comunicaciones	9	1	11,11
Dirección de Servicios Hospitalarios	1307	125	9,56
Total general	6005	1173	

Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar</small>
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

A nivel de porcentaje de participación en el diligenciamiento la encuesta por Direcciones/Oficinas se revisara los tres primeros puestos:

1. Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud, donde 10 de 11 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al **90,91%**.
2. Dirección de Gestión del Talento Humano, donde 33 de 46 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al **71,74%**.
3. Oficina de Calidad, donde 33 de 46 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al **71,74%**.

Nivel de Escolaridad: A continuación, se da cuenta del nivel de escolaridad de los colaboradores laboran en la Subred.

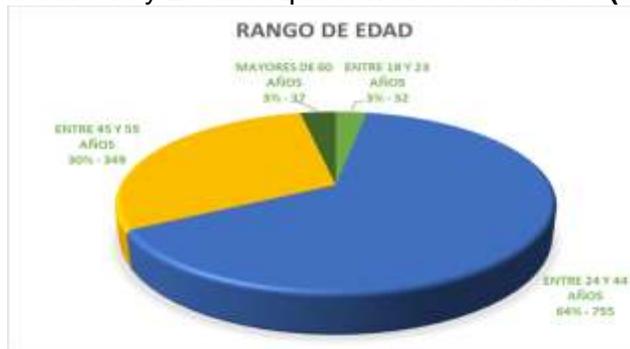


Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

De acuerdo a lo anterior, se da cuenta que los colaboradores cuentan con nivel de escolaridad en orden de mayor a menor cantidad de la siguiente manera: Técnico **455 (38,8%)**, Universitario **339 (28,9%)**, Posgrado **181 (15,4%)**, Bachillerato **110 (9,4%)** y Tecnólogo **88 (7,5%)**.

Rango de Edad:

A continuación, se da cuenta que los rangos de edad en los que se encuentran los colaboradores de la Subred en porcentaje son: el **64%** de los colaboradores se encuentran entre los 24 y 44 años, lo que equivale a **755**, seguido del **30% (349)** que se encuentran en el rango de edad de los 45 a 55 años. La menor cantidad de la población se encuentra en el rango de los 60 años y más, ya que son **37** colaboradores lo que refleja al **3%** y los colaboradores con edad entre 18 y 23 años que son el 3% con el **3% (32)** de la población.



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

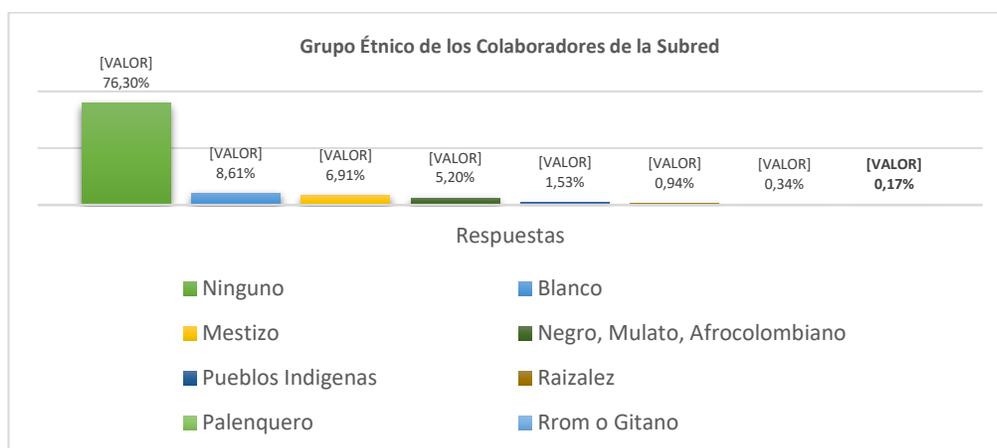
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión: 9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar Ciudadano</small>
		Fecha de aprobación: 24-01-2023	
		Código: 04-03-PL-0001	

Género: Se indaga sobre el género de los colaboradores, dando cuenta que la mayor población es de género **femenino** con un **72,5% (850)**, seguido del género **masculino** con un **27,5% (322)** de la población, finalizando con otro género equivale al **0,1% (1)** de la población que participo en la encuesta propuesta por la Subred Sur Occidente E.S.E.



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Grupo Étnico: Para esta encuesta fue relevante dar cuenta de los colaboradores y de su grupo étnico, se da la categorización de las etnias que se pueden encontrar en la población del país.



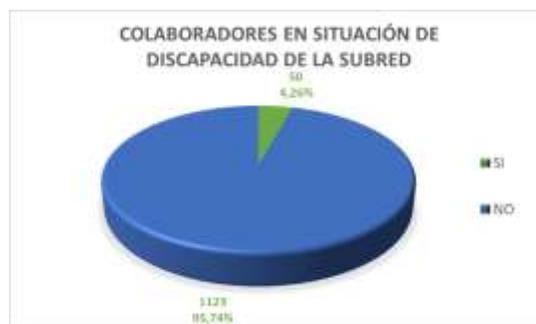
Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

De acuerdo a la información se encuentra que la mayoría de la población refiere que no pertenece a **ningún** grupo étnico **895** lo que equivale al **76,30%** en este caso se da cuenta que muchas personas no conocen el concepto de grupo étnico y no sabe cómo categorizarse,

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

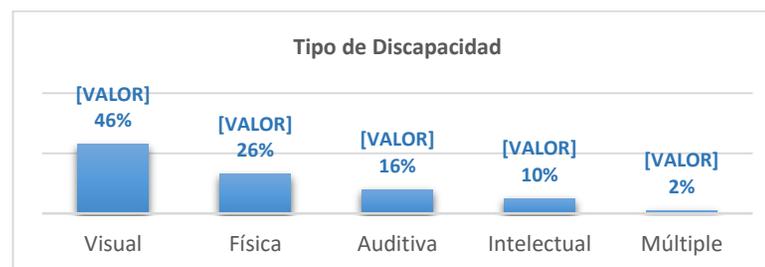
seguido a esto **101** colaboradores se categorizan como blancos, lo que equivale al **8,61%**; mestizos **81 (6,91%)**; Negro, Mulato, Afrocolombiano **61 (5,20%)**; **18** colaboradores perteneces a Pueblos Indígenas, lo que equivale al **1,53%**; raizales **11 (0,94%)**; **4 (0,34%)** colaboradores se denominan palanqueros; y **2** colaboradores se denominan como población rrom o gitano **0,17%**.

Colaboradores en Situación de Discapacidad: A la pregunta: ¿Es usted población en condición de discapacidad?, **50** personas refieren que sí, lo que equivale al **4,26%** y **1123** colaboradores refieren que no, lo que equivale al **95,74%**.



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

De los **50 (4,26%)** colaboradores que manifestaron encontrarse en condición de discapacidad, se evidencia que se encuentran en la siguiente tipología:



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Dentro de esta información se puede dar cuenta que **23** colaboradores presentan discapacidad visual, lo que equivale al **46%**; **1** colaborador refiere tener condición de discapacidad múltiple, lo que equivale al **2%**; **5** colaboradores manifiestan tener condición de discapacidad intelectual, lo que equivale al **10%**; El **26% (13)** refieren que cuentan con condición de discapacidad física; y **8** colaboradores comentan que se encuentran dentro de la población en condición de discapacidad auditiva, lo que equivale al **16%**.

Colaboradores Madres o Padres Cabeza de Hogar: De los **1173** colaboradores que diligenciaron la encuesta el **49,46% (582)** refirieron ser madres o padres cabeza de hogar y el **50,38% (591)** refirió que no eran cabeza de hogar.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar</small>
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador – Bienestar

Madres o Padres Cabeza de Hogar		
582	SI	49,46%
591	NO	50,38%

De acuerdo a lo anterior, cabe mencionar que **838** colaboradores de **1173** refirieron ser padres y de esos **838**, **582** según sus respuestas son cabeza de familia.

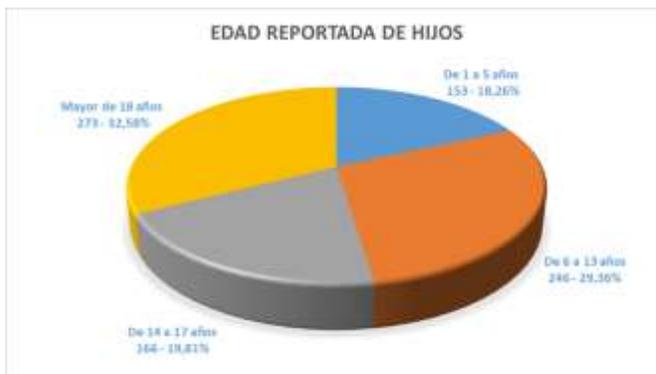
Continuando con el análisis de los datos sociodemográficos de los colaboradores, es necesario conocer la información sobre los hijos de los colaboradores, por eso a continuación se revisará esta condición de acuerdo con lo preguntado en la encuesta:

Se tienen en cuenta la cantidad de hijos que tienen los colaboradores, evidenciando que 335 colaboradores no registran hijos, después de esto se ve que **370** colaboradores tienen **1** hijo, **329** tienen **2** hijos, **115** tienen **3** hijos, **18** tienen **4** hijos, **4** tienen **5** hijos y para finalizar **2** colaboradores de los que diligenciaron la encuesta tienen **6** hijos, como se muestra en la siguiente gráfica:

Cuantos hijos(a) tiene:	
Participantes	Nº hijos
370	1
329	2
115	3
18	4
4	5
2	6

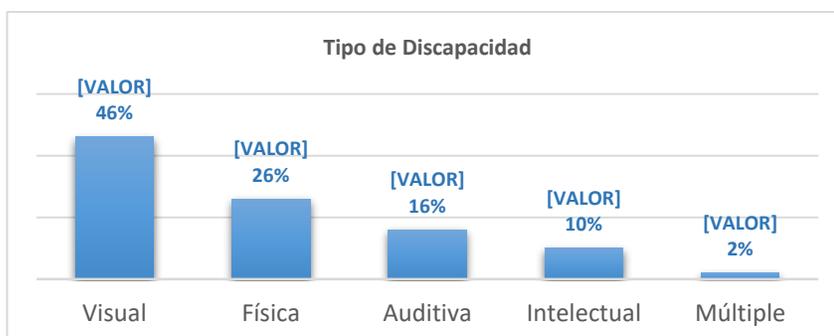
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión: 9	
		Fecha de aprobación: 24-01-2023	
		Código: 04-03-PL-0001	

Los hijos de los colaboradores se encuentran en los siguientes rangos de edad cumplida: de **1 a 5 años 153 (18,26%)**, de **6 a 13 años 246 (29,36%)**, de **14 a 17 años 166 (19,81%)** y **mayores de 18 años 273 (32,58%)**, de acuerdo con lo expresado anteriormente se da cuenta que hay **565 hijos menores de edad**; la mayor cantidad de niños se encuentran en el rango de **6 a 13 años** con un **29,36% (246)** y la menor cantidad de niños se encuentran entre los **1 y 5 años** con el **18,26% (166)**.



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

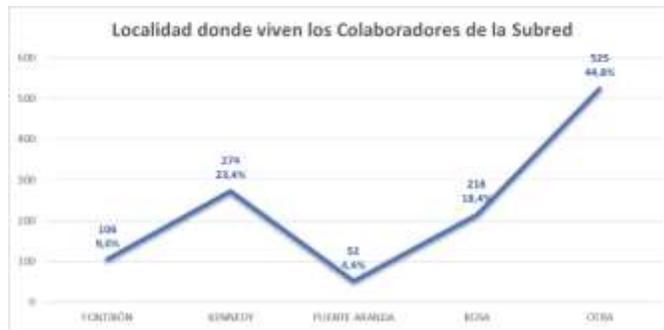
Se debe tener en cuenta que los colaboradores con hijos reportan **36** niños en condición de discapacidad, como se evidencia en la siguiente gráfica:



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Localidad de Vivienda: Por otro lado, se les pregunta a los colaboradores por la localidad en la que viven, priorizando las cuatro localidades en las que se encuentra la Subred:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión: 9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar</small>
		Fecha de aprobación: 24-01-2023	
		Código: 04-03-PL-0001	



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Dando cuenta que en **44,8% (525)** colaboradores viven en localidades diferentes a las que tiene presencia la Subred y de estos 525, 93 colaboradores refieren que viven en municipios aledaños (Chía, Mosquera, Funza, Zipaquirá, Soacha, Cajicá). El otro, 55,2% están divididos en: Fontibón **106 (9,0%)** colaboradores; Kennedy **274 (23,4%)** colaboradores; Puente Aranda **52 (4,4%)** colaboradores; y de Bosa **216 (18,4)** colaboradores.

Próximos a Pensión: A la pregunta: ¿Usted tiene los requisitos de tiempo y edad para su pensión?, 133 colaboradores refirieron que si cumplen con los requisitos para su pensión, lo que equivale al 11,34% de la población.

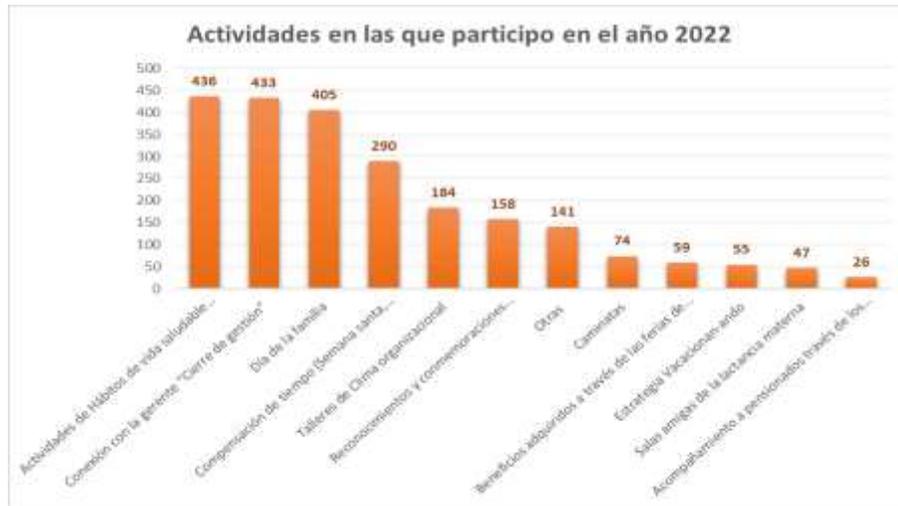


Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Desde el programa de Bienestar Social e Incentivos se indagan aspectos que aportan a la construcción de los planes de apoyo a los colaboradores como se puede dar cuenta en la siguiente sección.

Los colaboradores refieren que para la vigencia del 2022 en las actividades que más participaron fueron, en primer lugar, **436** en Actividades de Hábitos de vida saludable (pausas activas, charlas de vida saludable etc.), en segundo lugar **433** en la actividad Conexión con la gerente “Cierre de gestión”, y en tercer lugar con **405** participaciones en el Día de la familia. Por otro lado, hubo menos participación en la actividad Acompañamiento a pensionados través de los fondos de pensiones, con **26** participaciones.



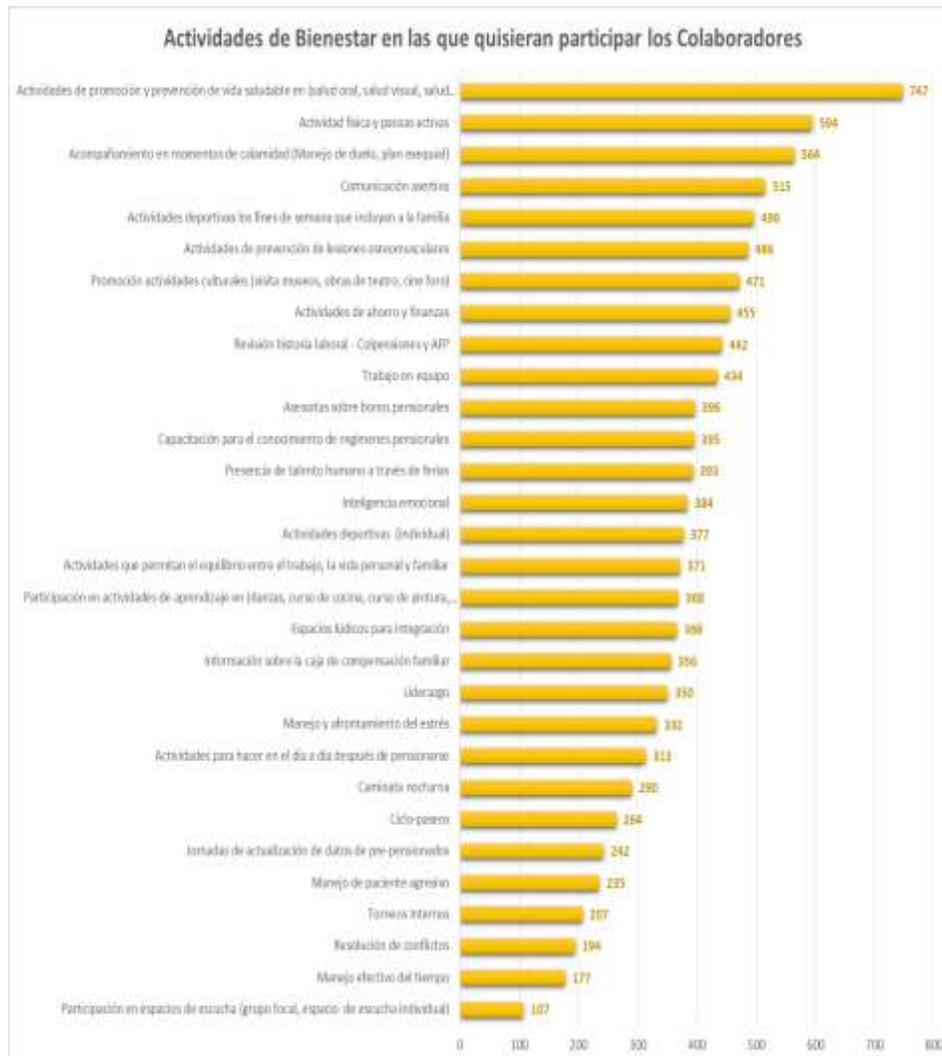
Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Dentro de las otras actividades los colaboradores participaron en: Compensatorios; Feria; Subred te conecta; Celebraciones en la unidad; Capacitaciones; Reconocimiento docencia; Muestreo Covid19; Tiempo por bicicleta; Reunión y charlas de coordinación; Novena Navideña; Vacunación.

Se solicita a los colaboradores escoger actividades en las que quisieran participar desde el área de Bienestar, como 5 primeras refieren que: en primer lugar, Actividades de promoción y prevención de vida saludable en (salud oral, salud visual, salud auditiva, salud física) con un total de **747**; en segundo lugar, Actividad física y pausas activas con un total de **594**; en tercer lugar Acompañamiento en momentos de calamidad (Manejo de duelo, plan exequial) con un total de **564**; en cuarto lugar, Comunicación asertiva con un total de **515**; y en quinto lugar, Actividades deportivas los fines de semana que incluyan a la familia con un total de **496**.

Dentro de los otros intereses y/o pasatiempos los colaboradores refieren:

Escuelas deportivas, deportes individuales y grupales; Caminatas y que sea más sencillo a la hora de las inscripciones; Días libres para compartir en familia por lo menos 1 cada tres meses o 1 por mes; Incentivos por desempeño laboral; Capacitación a todos los turnos (buen ambiente laboral mejoramientos de estabilidad, cuidado de padres adulto mayor, Capacitación a los líderes sobre el buen trato para los funcionarios independiente de su tipo de contrato, Capacitaciones en temas de la salud, manejo y afrontamiento del estrés); Apoyo económico en educación continuada, convenios con universidades; Actividades de integración para los de OPS; Caminatas ecológicas con la familia; "prevención y salud en el trabajo estabilidad laboral"; Cursos gratuitos de actualización según roles; Boletos gratuitos para cines, parques, teatro, musicales; Oportunidades de descanso para contratistas; Gimnasia laboral; Muchas de las actividades en mención son desconocidas para la mayoría de colaboradores, mayor difusión y convenios de cursos idiomas, carpintería, mecánica, manualidades, cocina; Realizar más pausas activas por parte de la ARL; Dar los días de luto para los OPS y no tener que depender del supervisor.

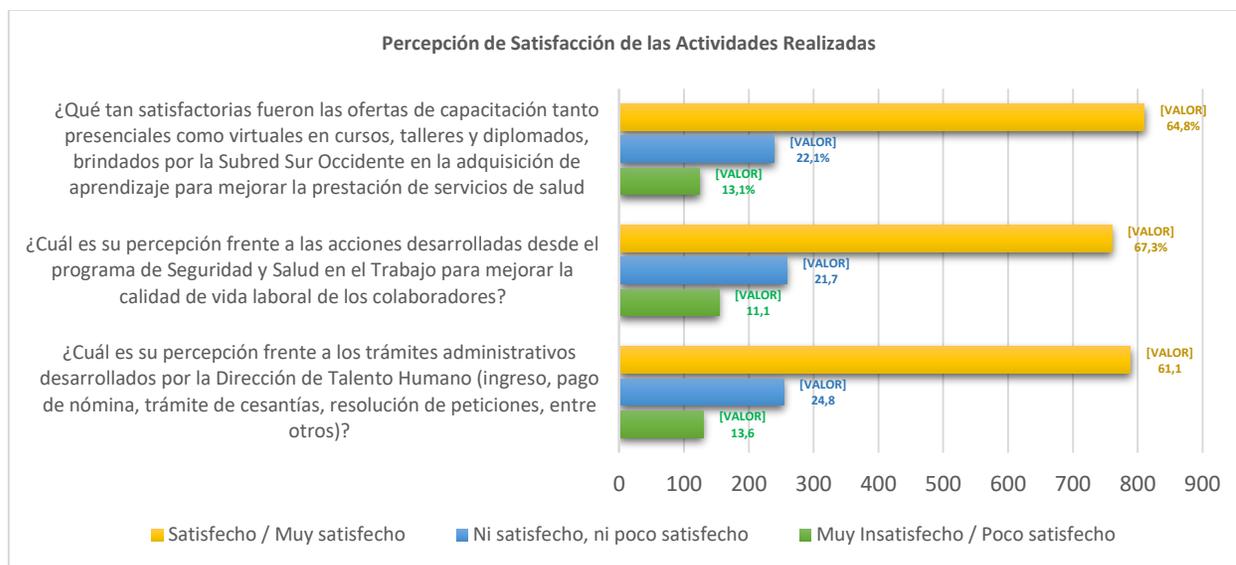


Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

PERCEPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN

Para dar cuenta de la satisfacción general de los colaboradores se realizan 5 preguntas que envuelven la información relacionada a cómo perciben los servicios que se prestan desde la Dirección de Talento Humano, en un rango de muy satisfecho hasta muy insatisfecho como se puede dar cuenta a continuación:

En todas las preguntas se da cuenta que de los 1173 colaboradores que responden a la encuesta hay una percepción de satisfacción como puntajes altos y los puntajes de muy insatisfecho como los puntajes más bajos. A continuación, muestra la información por pregunta:



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Pregunta. ¿Qué tan satisfactorias fueron las ofertas de capacitación tanto presenciales como virtuales en cursos, talleres y diplomados, brindados por la Subred Sur Occidente en la adquisición de aprendizaje para mejorar la prestación de servicios de salud?, **646** colaboradores refieren que se encuentran satisfechos, lo que equivale al **55,1%** además se puede evidenciar que hay **164 (14,0%)** colaboradores muy satisfechos para un total de satisfacción de **69,1% (810)** y **11** colaboradores manifiestan que están muy insatisfechos lo que equivale al **0,9%**.

Pregunta. ¿Cuál es su percepción frente a las acciones desarrolladas desde el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores?, **625** colaboradores refieren que se encuentran satisfechos, lo que equivale al **53,3%** además se puede evidenciar que hay **135 (15,9%)** colaboradores muy satisfechos para un total de satisfacción de **64,8% (760)** y **18** colaboradores manifiestan que están muy insatisfechos lo que equivale al **1,5%**.

Pregunta. ¿Cuál es su percepción frente a los trámites administrativos desarrollados por la Dirección de Talento Humano (ingreso, pago de nómina, trámite de cesantías, resolución de peticiones, entre otros)?, **602** colaboradores refieren que se encuentran satisfechos, lo que equivale al **51,3%** además se puede evidenciar que hay **187 (15,9%)** colaboradores muy satisfechos para un total de satisfacción de **67,3% (789)** y **19** colaboradores manifiestan que están muy insatisfechos lo que equivale al **1,6%**.

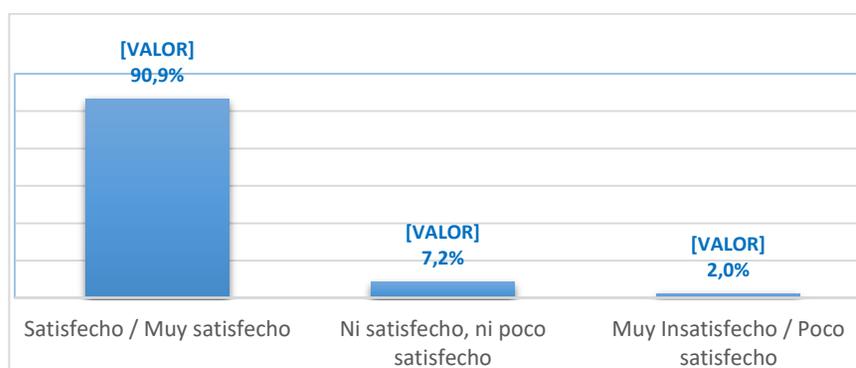
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

Pregunta. ¿Cuál es su percepción frente a las actividades desarrolladas desde Bienestar para fortalecer y mejorar el ambiente laboral caminatas, día de la familia, reconocimientos de profesiones a través de piezas comunicativas, espacios de alimentación, Encuentro Conexión con la Gerente “cierre de gestión”, entre otros)?, **564** colaboradores refieren que se encuentran satisfechos, lo que equivale al **48,1%** además se puede evidenciar que hay **159 (13,6%)** colaboradores muy satisfechos para un total de satisfacción de **61,6% (723)** y **34** colaboradores manifiestan que están muy insatisfechos lo que equivale al **2,9%**.

Satisfecho / Muy satisfecho	Ni satisfecho, ni poco satisfecho	Muy Insatisfecho / Poco satisfecho
723	291	159
61,6%	24,8%	13,6%

Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Pregunta. ¿Cuál es su percepción general de pertenecer a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ES.E – entidad acreditada?, **639** colaboradores refieren que se encuentran satisfechos, lo que equivale al **54,5%** además se puede evidenciar que hay **427 (36,4%)** colaboradores muy satisfechos para un total de satisfacción de **90,9% (1066)** y **2** colaboradores manifiestan que están muy insatisfechos lo que equivale al **0,2%**.



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

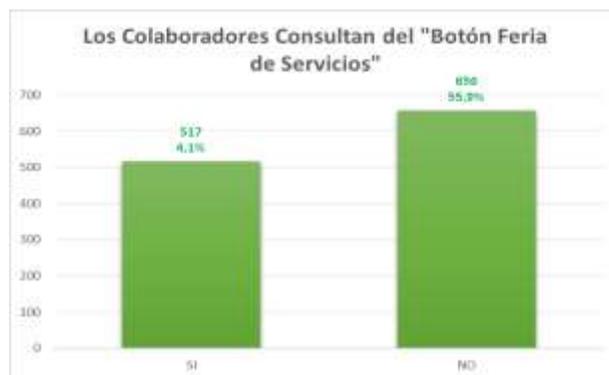
Dentro de la encuesta y relacionado a la última pregunta de satisfacción, se le pregunta a los colaboradores, recomendaría trabajar en la Subred Sur Occidente E.S.E., a lo que el **98,2%** de la población que responde a la misma manifiesta que sí, lo que equivale a 1152 personas y el **1,8%** de los colaboradores refieren que no, lo que equivale a 21 personas, como se muestra en la siguiente gráfica:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión: 9	
		Fecha de aprobación: 24-01-2023	
		Código: 04-03-PL-0001	



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Canales de información donde se publican las actividades de bienestar y capacitación: En este espacio se da cuenta de la utilización y revisión del “*botón de feria de servicios*” y “*cartelera institucionales*”, brindando la siguiente información:



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

El **55,9% (656)** de los colaboradores que respondieron la encuesta no consulta el botón de feria de servicios y el **44,1% (517)** si lo consulta.

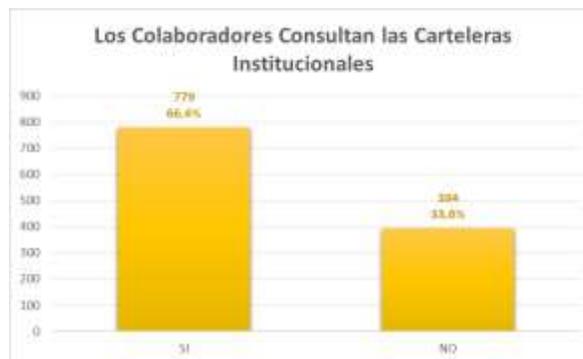
Sin embargo, los colaboradores refieren que la información llega a ellos por otros métodos como se muestra en la siguiente tabla:

Dentro de los que respondieron OTROS métodos de envío de información escribieron
Supervisores y jefes inmediatos
Mensajes o grupos de WhatsApp
Correos electrónicos personales o institucionales
Campañas presenciales
Intranet
Dinámica

Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión: 9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud Para Construir el Futuro</small>
		Fecha de aprobación: 24-01-2023	
		Código: 04-03-PL-0001	

Por otro lado, **779 (66,4%)**, refieren que sí consultan las carteleras institucionales para informarse de las actividades de bienestar y de capacitación, y **394 (33,6%)** colaboradores refieren que no consultan este medio.



6.2 LECTURA NECESIDADES MATRIZ DE NECESIDADES DE LA SUBRED.

El compromiso gerencial establecido desde la política del talento humano con la gestión de sus necesidades en todo el ciclo de permanencia, derivado de las buenas prácticas de los antiguos hospitales acreditados, definiendo un enfoque integral y articulado desde los diferentes procesos institucionales que da cuenta de la eficacia en la identificación y lectura de necesidades del talento humano y su oportunidad y efectividad en la respuesta a los colaboradores.

De esta manera y en concordancia con el manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia; en su grupo de estándares de Gerencia de Talento Humano y para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., es muy importante que su talento humano, tenga adherencia y apropiación a los principios y valores institucionales, es por esta razón que establece procesos que permiten la identificación, seguimiento y priorización de necesidades relacionadas con el cliente interno y generar acciones que permitan brindar una respuesta oportuna y eficaz a las solicitudes, requerimientos o comentarios manifestados y a las necesidades y expectativas identificadas, permitiendo a la institución mantener un adecuado clima laboral y minimizar los riesgos que estas puedan tener para el normal desarrollo de las actividades propias de la organización.

Para esto la institución ha definido diferentes fuentes de lectura de necesidades y expectativas para el cliente interno que permiten un acompañamiento y seguimiento a cada necesidad identificada, al igual que mejora la oportunidad y efectividad de la respuesta de las necesidades priorizadas, dentro de las fuentes de lectura de necesidades y expectativas con las que cuenta la institución, encontramos los mecanismos de escucha internos: las tomas de sede o ferias de servicios de talento humano, las encuestas (clima organizacional, bienestar, capacitación, riesgo psicolaboral, docencia servicio, comunicaciones y cultura organizacional), estrategias gerenciales y buzones físicos ubicados en las unidades.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

CATEGORÍA	NECESIDAD/EXPECTATIVA	NECESIDADES RECIBIDAS	ACCIONES ADELANTADAS
RELACIONES INTERPERSONALES	Satisfacción	9	Estrategia para Seguimiento de Código de Integridad y Decálogo de Comportamientos que Fortalecen la Cultura Institucional Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E"
	Situaciones personales / entre colaboradores	63	
	Situaciones con usuarios	34	
	Situación con líderes e interventores contrato	15	
	Trabajo en equipo	9	
		<u>130</u>	
DESARROLLO PERSONAL PROFESIONAL	Competencia de los Supervisores	31	Fortalecimiento del PIC- dotación de áreas de Bienestar (convenio), Escuela de Lideres
	Oportunidad de carrera y desempeño -Capacitación.	21	
	Competencia de la Gerencia	2	
	Desarrollo del Talento Humano (bienestar) ÁREAS DE ALIMENTOS	72	
		<u>126</u>	

SITUACIONES RELACIONADAS CON LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS O EL PUESTO DE TRABAJO	Condiciones de trabajo	83	Fortalecer los análisis de puestos de trabajo, acciones para adquisición de elementos ergonómicos - Programa de Riesgo Psicosocial
	Salud de los trabajadores (imagen corporativa)	11	
	Infraestructura, seguridad y/o insumos	76	
	Fatiga laboral	48	
	Equipos, tecnología (sistema) y Mobiliario	23	
		<u>241</u>	
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS O LEGALES	Plan estratégico(modelo de atención)	2	Fortalecimiento del proceso de selección- Estabilidad laboral a través de invitación interna para provisión de empleos provisionales - Puntualizada en los pagos a OPS
	Compensación (dinero) y Reconocimientos	11	
	Requerimientos legales	6	
	Requerimientos institucionales / certificaciones	2	
	Sistema de contratación	2	
		<u>23</u>	

Fuente: Informe Lectura de necesidades del cliente interno – 2022.

6.3 RESULTADOS ENCUESTA PERCEPCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Con el objetivo general de identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y ambiente organizacional en los contratistas de las entidades distritales, que permita su correcta gestión en pro de la mejora continua.

En relación con la intervención en clima organizacional en la vigencia 2022 y conforme a los resultados de la medición de clima / ambiente organizacional realizada por el Departamento Administrativo de Servicios Civil Distrital (DASCD); en donde la Subred conto con la participación del 36% de la población de la siguiente manera:

El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD descritos así: 1. Estados mentales positivos, 2. Propósito de vida, 3. Relaciones interpersonales y 4. Conocimiento de las fortalezas propias.

- Muestra Total de colaboradores: 1939, equivalente al 36% (5.457) del total de la población.
- Muestra de Contratistas: 1440, equivalente al 33% del total de contratistas.
- Muestra de Servidores con Personal a cargo: 16, equivalente al 80% del total de la población.
- Muestra de Servidores sin Personal a cargo: 483, equivalente al 44% del total de la población.

Los resultados por eje fueron:

Eje estados mentales positivos.

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
Satisfacción e integración en el trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Motivación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Salario emocional		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Seguridad en el trabajo		Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	
Remuneración		Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio	
Burnout		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Fuente: informe medición Clima laboral y Calidad de Vida en el Trabajo-DASCD DIC 2022.

Eje propósito de Vida

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
Desarrollo de Personal	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	
Administración del tiempo	Rango medio	Rango bajo	Rango medio	Rango bajo	Rango bajo	
Autoevaluación	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	
Integridad	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	
Autonomía	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	
Acción	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	

Eje relaciones Interpersonales

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
Comunicación	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	
Trabajo en Equipo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	
Redes de Apoyo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	
Reconocimiento del trabajo de otros	Rango medio	Rango bajo	Rango bajo	Rango medio	Rango bajo	
Modelos	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	
Sentido de pertenencia	Rango medio	Rango bajo	Rango bajo	Rango medio	Rango medio	

Eje Conocimiento de las Fortalezas propias

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
Liderazgo	No se realiza medición	Rango bajo	Rango bajo	No se realiza medición	Rango bajo	
Manejo de conflictos	Rango bajo	Rango bajo	Rango alto	Rango bajo	Rango bajo	
Empoderamiento	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	
Administración del Talento Humano	Rango bajo	Rango bajo	Rango alto	Rango bajo	Rango bajo	
Autogestión	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	
Bienestar logrado a través del trabajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	Rango bajo	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión: 9	
		Fecha de aprobación: 24-01-2023	
		Código: 04-03-PL-0001	

En síntesis y de acuerdo a los resultados los ejes y factores a fortalecer serán:

EJES / Factores		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Entidad	Área	Entidad	Área	Entidad	Área
Eje estados mentales positivos	Seguridad en el trabajo	M				M	
	Remuneración	M				M	M
Eje propósito de Vida	Administración del tiempo	M		M			
Eje relaciones Interpersonales	Reconocimiento del trabajo de otros	M				M	
	Sentido de pertenencia	M				M	M
Eje Conocimiento de las Fortalezas propias	Manejo de conflictos			A			
	Administración del Talento Humano			A			

Fuente: informe medición Clima laboral y Calidad de Vida en el Trabajo –DACSD DIC 2022.

Eje estados mentales positivos:

SEGURIDAD EN EL TRABAJO Establece la percepción que tienen los colaboradores acerca de la seguridad personal que experimentan con las condiciones de su espacio físico, los elementos de protección personal que tiene a su disposición y las herramientas.

REMUNERACIÓN Establece el nivel de satisfacción de los colaboradores con lo que recibe como pago o retribución por la prestación de sus servicios a una actividad específica de trabajo.

Eje propósito de Vida:

_ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO Establece la capacidad del colaborador para administrar su tiempo y distribuirlo de tal manera que puede desarrollar, además de su trabajo, actividades recreativas, de ocio y de descanso.

Eje relaciones Interpersonales:

RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE OTROS Establece el nivel del colaborador en reconocer la participación y la calidad de otros servidores, en lo que se refiere a sus aportes en la Entidad.

_ SENTIDO DE PERTENENCIA Establece la percepción del colaborador sobre ser parte de un equipo, establecer relaciones fuertes de confianza y la identificación con los objetivos comunes.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

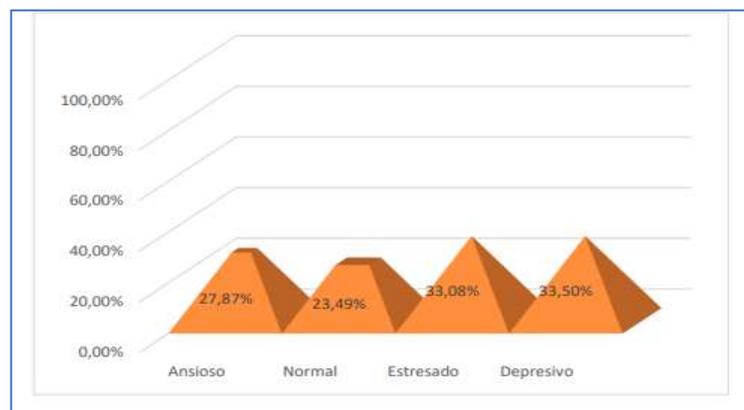
Eje Conocimiento de las Fortalezas propias:

MANEJO DE CONFLICTOS Establece la facilidad que tiene el colaborador para tratar situaciones difíciles y tomar las decisiones correctas frente a éstas.

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO Establece la percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales de la Entidad que están orientados a favorecer su crecimiento personal y profesional, a través de su adecuada ubicación, su capacitación y su bienestar. En el caso de los contratistas, se refiere a la percepción que poseen frente a los procesos organizacionales y la contribución que ellos hacen a la entidad; y cómo perciben la influencia de la entidad en su crecimiento laboral.

En relación con la percepción en el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con el estado emocional de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables:

- 1568 funcionarios y contratistas en estado emocional normal,
- 247 en estado emocional estresado.
- 98 en estado emocional ansioso
- 34 en estado emocional depresivo

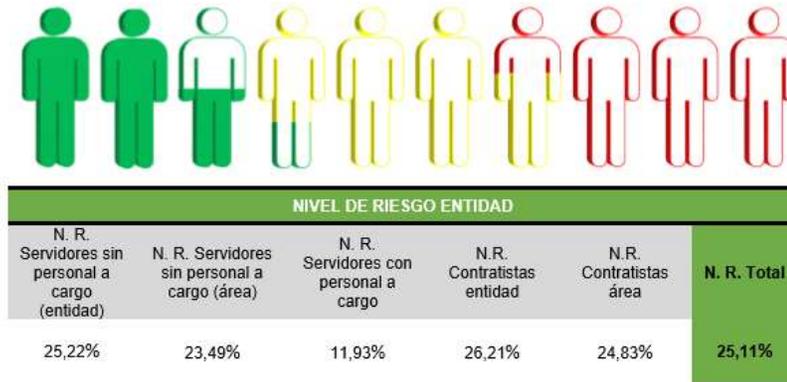


Fuente: informe medición Clima laboral y Calidad de Vida en el Trabajo – DACSD DIC 2022.

De acuerdo a los resultados Globales de la medición se determinó que la percepción de riesgo es bajo reflejado en el 25.11% y una percepción positiva del 74.89%

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión: 9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar</small>
		Fecha de aprobación: 24-01-2023	
		Código: 04-03-PL-0001	

I. Resultados globales



Fuente: informe medición Clima laboral y Calidad de Vida en el Trabajo – DACSD DIC 2022.

6.4 LECTURA DE NECESIDADES SEGÚN RESULTADOS OBTENIDOS DEL ESTUDIO DE CULTURA EN LA VIGENCIA 2022.

Para la vigencia 2022 se realizó la segunda evaluación de la Cultura en la Subred Sur Occidente con el fin de determinar las brechas entre la cultura deseada y la actual, la misma consto de 8 enfoques definidos por la entidad: humanizado, comunicación abierta, responsabilidad social, liderazgo humanizado, integridad, innovación, énfasis en el equipo y enfoque en el control; distribuidos 14 dimensiones y a su vez en 72 preguntas, arrojando los siguientes resultados por cada uno de los enfoque:

ENFOQUE DE LA CULTURA	%
ENFOQUE HUMANIZADO	73,8
ENFOQUE EN EL CONTROL	80,0
INNOVACIÓN CON VISIÓN PROSPECTIVA	80,3
ENFOQUE DE LIDERAZGO HUMANIZADO	80,5
ESTILO DE COMUNICACIÓN ABIERTA, ASERTIVA Y EMPÁTICA	81,5
ENFOQUE CON RESPONSABILIDAD SOCIAL	84,3
ENFOQUE INTEGRIDAD	85,1
ÉNFASIS EN EL EQUIPO	85,5

Fuente: Medición de cultura organizacional 2022

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

De acuerdo a los resultados generales en la encuesta de cultura, existe una percepción positiva en los enfoques y dimensiones evaluadas ya que las respuestas a las preguntas están consolidadas en siempre y casi siempre en su mayoría categorizando un porcentaje por encima del 70%, evidenciando un fuerte esfuerzo en el trabajo articulado en la transformación cultural de la Subred. Sin embargo con el fin de continuar mejorando este ejercicio en la cultura es importante para el 2023 trabajar en el enfoque de menor resultado sin que los mismos sean negativos.

Conforme la tabla anterior, el enfoque en el cual estarán centradas las acciones que contribuyen a los componentes de la Cultura corresponde a la percepción del enfoque humanizado.

Enfoque	Propósito	Resultado
Enfoque humanizado	Abrir espacios y actividades orientadas a sensibilizar, desarrollar acciones y generar conciencia en los colaboradores alrededor de la relevancia que tiene su propio bienestar, así como el trato digno y cálido a los propios colaboradores, los pacientes y su familia.	73,8%

Fuente: Medición de cultura organizacional 2022

7 PLAN DE BIENESTAR

Durante la vigencia actual y teniendo en cuenta los grandes retos que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., tiene frente a la consolidación de un grupo de trabajo competente, calificado y con altos estándares de calidad y excelencia, que den respuesta integral a las necesidades de nuestros usuarios y logren altos niveles de satisfacción, se han diseñado estrategias permanentes que buscan crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, permitiendo la participación, motivación e innovación de nuestros colaboradores y funcionarios, es por esta razón que el Plan de Bienestar Institucional se enmarca en fortalecer y articular aquellas acciones dirigidas a los colaboradores, docentes y estudiantes, entendiendo al colaborador como

parte de la familia Subred Sur Occidente, con necesidades y fortalezas que permitan interactuando constantemente con sus compañeros y usuarios en la prestación de servicios

Entendido esto, el plan de bienestar Social e Incentivos en marcado en la armonización de las estrategias asociadas a empresa familiarmente responsable se interactuará en doble vía en cuatro componentes esenciales definidos como prioridad en los colaboradores y que armonizan el balance entre la familia y el trabajo así: familiar, laboral, salud física y mental y Proyecto de Vida, los cuales serán fortalecidos a través de acciones y actividades que incluyan a la familia, acciones de clima y ambiente organizacional (eje de relaciones interpersonales, eje propósito de vida, eje conocimiento de las fortalezas propias y eje estados metales positivos) y acciones de reconocimiento, otras acciones que se aportan desde el plan institucional de capacitación y acciones de promoción y prevención en riesgo psicosocial, que a su vez estas acciones se fortalecen de manera transversal con los componentes de la Cultura definidos (humanización, Talento Humano alineado a los valores y principios Institucionales, una Identidad Corporativa y

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión: 9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar</small>
		Fecha de aprobación: 24-01-2023	
		Código: 04-03-PL-0001	

Acciones alineadas a la innovación y Hospital universitario), el código de Integridad, altos estándares de calidad, la implementación del programa Diversos, incluyentes y seguros y la implementación de los 4 ejes establecidos en el plan de bienestar vigencia 2023.



Las actividades contempladas en el plan de bienestar en sus cuatro ejes (cultural y social, deportivo-recreativo, calidad de vida laboral y eje de desvinculación asistida), se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Motivar la participación en las actividades.
- ✓ Modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- ✓ Propiciar participación, creatividad, satisfacción y sentido de pertenencia.
- ✓ Promover el liderazgo.
- ✓ Fortalecer los principios y desarrollar los valores institucionales.
- ✓ Fomentar una cultura corporativa.
- ✓ Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- ✓ Contribuir a mejorar el clima laboral.

Enmarcados en estos conceptos y teniendo en cuenta lo anterior, se han contemplado diferentes actividades, las cuales inmersas en cada uno de los cuatro ejes del Plan de Bienestar permiten contribuir a la mejora continua del personal que labora y desarrolla actividades en nuestra institución, al igual que a los diferentes procesos institucionales.

Las actividades a continuación descritas en cada uno de los ejes establecidos, pueden estar sujetas a cambios o reprogramación, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos, tiempos y participantes en cada una de ellas, al igual que las directrices dadas desde la alta dirección.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

7.1 EJE CULTURAL Y SOCIAL

El objetivo específico en este eje es desarrollar y potencializar en los colaboradores, docentes y estudiantes, habilidades socio-culturales al interior y fuera de la institución, promoviendo la integración mediante el desarrollo de actividades que contribuyan al esparcimiento, el aprovechamiento del tiempo libre y vincular a la familia en espacios diversos.

De igual forma, se busca reconocer la labor que día a día realizan nuestros funcionarios, colaboradores, docentes y estudiantes, fortaleciendo los lazos interpersonales y contribuyendo a mejorar la prestación de nuestros servicios.

Para la actual vigencia bajo este eje se desarrollarán las siguientes actividades:

- ✓ Mes de la mujer / Mes del hombre
- ✓ Día de la secretaria
- ✓ Día del conductor
- ✓ ULG cierre de gestión
- ✓ Actividad fin de año - Niños
- ✓ Día de la familia
- ✓ Día del servidor público
- ✓ Día de Bogotá
- ✓ Mes mundial de la felicidad
- ✓ Promoción de actividades culturales (visita a museos, obras de teatro)
- ✓ Información Caja de Compensación Familiar.

7.2 EJE DEPORTIVO Y RECREATIVO

Tiene como objetivo principal contribuir mediante la práctica de actividad física, recreativa o deportiva de nuestros colaboradores, docentes y estudiantes, a generar hábitos de vida saludable y una cultura del auto cuidado interiorizando en nuestra población conceptos como el de "mente sana en cuerpo sano", fortaleciendo los lazos de compañerismo que deben existir entre nuestros grupos de trabajo y fomentando el buen uso del tiempo libre y la integración familiar.

Las actividades propuestas buscan fortalecer los principios y valores institucionales que deben caracterizar a nuestros colaboradores, docentes y estudiantes, para lo cual según nuestro diagnóstico de necesidades y los recursos disponibles para su ejecución.

Para la ejecución de estas actividades se gestionarán alianzas estratégicas con entidades como, Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), Secretaria Distrital de Medio Ambiente, Secretaria Distrital de Cultura Recreación y Deporte.

De igual manera, para la consecución de actividades de pausas activas y actividad física se trabajará articuladamente con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución, teniendo en cuenta las necesidades identificadas y las recomendaciones dadas por esta área, orientado a impactar un alto número de colaboradores, docentes y estudiantes.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

7.3 EJE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Desde este eje transversal se pretende promover la calidad de vida laboral saludable y adecuada para los colaboradores de nuestra entidad, a través de la motivación, el emprendimiento y la puesta en marcha de estrategias articuladas con otras áreas competentes que procuren por el desarrollo personal, profesional y organizacional, influyendo de esta manera en la mejora del clima organizacional.

Para este eje se articularon actividades con el Subsistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de brindar variedad y tener una cobertura más global sobre nuestro grupo de colaboradores, docentes y estudiantes, desde los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Programa de Riesgo Cardiovascular y Desordenes Metabólicos y Programa de Riesgo Psicosocial.

Adicional en este eje se establecen los lineamientos para otorgar incentivos a los funcionarios y reconocimientos a los colaboradores, docentes y estudiantes, por el buen desempeño y/o los aportes adicionales que contribuyen a la institución en temas como gestión ambiental, manejo de recursos, cumplimiento de metas, calidad y oportunidad, aportes o iniciativas adicionales, exaltar el nombre de la institución, entre otras.

- ✓ Incentivos no pecuniarios por resultados de evaluación del desempeño laboral de febrero 2022 al 31 de enero 2023.

Se realizará el reconocimiento al desempeño a partir del nivel con excelencia de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2022 – 2023.

BENEFICIOS EMOCIONALES DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE:

- ✓ Reconocimiento por una Buena Prestación de Servicios.
- ✓ Reconocimiento por el Autocuidado.
- ✓ Reconocimiento por la Gestión Ambiental.
- ✓ Estimulo por Fortalecimiento de Competencias.
- ✓ Reconocimiento de Cumpleaños Funcionarios
- ✓ Reconocimiento de Profesiones y Oficios
- ✓ Reconocimientos a la educación formal primaria, secundaria y media, superior, conforme normatividad vigente.
- ✓ Reconocimiento a media tarde de juego para los funcionarios con hijos a conformidad con la normatividad vigente.
- ✓ Día de la familia
- ✓ Día de cumpleaños
- ✓ Día de Bogotá
- ✓ Participación en Formación, desarrollo y capacitación.
- ✓ Compensación de tiempos (fin de año, semana santa)
- ✓ Horario flexible
- ✓ Desconexión Laboral
- ✓ Beneficios sociales (descuentos de cooperativas)

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

- ✓ Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional
- ✓ Estabilidad laboral
- ✓ Participar en los cambios organizacionales (lema. Mascota, himno)
- ✓ Pago oportuno e incrementos anuales.

7.4 EJE DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Este eje esta creado con el objetivo de preparar y brindar herramientas a los servidores (as) públicos de la Subred que por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, retiro o desvinculación se aparten de la entidad, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida incluyendo acciones de empleabilidad, emprendimiento, agencia de empleo, fortalecimiento de competencias blandas, a los servidores que cumple con los requisitos de ley para su retiro laboral, que incluye edad y tiempo de servicio durante los tres (3) próximos años, y 10 años antes de cumplir los requisitos, que por medio de estas actividades preparen al servidor al cambio de estilo de vida para facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia y alternativas ocupacionales y de inversión.

8 PRESUPUESTO

El desarrollo del programa estará sujeto a la asignación del presupuesto asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023, así como una gran 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, entre otras. Además se motivará la vinculación de los colaboradores en las actividades de Bienestar desarrolladas por la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Salud, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás instituciones Gubernamentales, en las actividades que no se requiera derogación del presupuesto de la entidad donde podrán participar todos los colaboradores.

9 BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública, (2004). Ley 909 de 2005.
- ✓ Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Administración de personal en el distrito capital: Apoyo temático y marco normativo. 2007.
- ✓ Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. Política de Talento Humano. Código 02-01FO-0012.
- ✓ Comisión Nacional del Servicio Civil. Acuerdo No. 137 de 2010.
- ✓ Decreto 1567 de 1998. Sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Publica
- ✓ Departamento Administrativo del Servicio Civil. Directiva 001 de 2015: Lineamientos distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Cultura, clima y cambio. Febrero, 2005.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

- ✓ Circular 003 del 05 de febrero de 2019 el Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD, en el marco del Plan Integral de Bienestar para los Servidores Públicos, integra actividades que el Departamento estableció para la vigencia.
- ✓ Función Pública 2020-2022 “Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables, entidades sostenibles”
- ✓ Circular 007 -2023 Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD, lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano. Cerón Souza, Cristina. Univ. Salud [online]. 2012, vol.14, n.2, pp.115-115. ISSN 0124-7107
- ✓ Ministerio de Salud. Modos, Condiciones y Estilos de vida saludable. [Internet] [citado 24 Enero 2022]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/habitos-saludables.aspx>
- ✓ Secretaría de Salud de Medellín. Guía de Estilos de Vida Saludable. [Internet]; 2022 [citado].Disponible en: https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_19/ProgramasyProyectos/Shared%20Content/Estilos%20de%20vida%20saludable/Gu%C3%ADa%20Estilos%20de%20Vida/Gui%CC%81a%20Estilos%20de%20vida%20saludables.pdfn.

10 ANEXOS

- A. Cronograma de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.
- B. Las siguientes actividades se anexan al plan de bienestar social e incentivos y hacen parte del bienestar dirigido a los docentes y estudiantes que realizan sus prácticas formativas en cualquiera de sus sedes, las cuales estarán bajo la responsabilidad y apoyo de la Oficina de Gestión del Conocimiento; aprobadas por comité de Bienestar Social e Incentivos en los ejes DEPORTIVO – RECREATIVO y EJE CALIDAD DE VIDA.
- C. Metodología para seguimiento de Código de Integridad y Decálogo de Comportamientos que Fortalecen la Cultura Institucional.

11 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL MANUAL

Seguimiento	Responsable	Mecanismos de seguimiento	Periodicidad
Autocontrol	Talento Humano	Autocontrol	Trimestral
Auditoría interna			

El presente documento está sujeto a verificaciones externas

Indicadores
Impacto <ul style="list-style-type: none"> ✓ Resultados de la medición de clima organizacional Subred ✓ satisfacción de los colaboradores frente a las actividades de bienestar priorizadas (ULG Cierre de año, actividad día de la familia mayo, caminatas y/o salidas ecológicas, capacitación actitud frente al cambio, reconocimiento a profesiones y oficios).

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

Eficiencia Cobertura

- ✓ Número de personas que asiste a las actividades priorizadas del plan de bienestar sobre el total de personas convocadas.

Cumplimiento

- ✓ Número de actividades realizadas sobre el total de actividades programadas en el plan de bienestar.

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No.	FECHA	CAMBIO
1	29-03-2017	Emisión del programa
2	16-03-2018	Ajuste de pilares incentivos" JUNTOS LO HACEMOS MEJOR"
3	20-02-2019	Actualización del Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2019
4	27-01-2020	Actualización al Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020
5	30-08-2020	Se realiza actualización de la lectura necesidades, ejes de calidad de vida y eje deportivo de acuerdo a los nuevos lineamientos y normatividad asociada a la emergencia sanitaria COVID – 19.
6	28-1-2021	Actualización del Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021. Inclusión de acuerdos laborales 2020, resultados de medición de cultura organizacional, ajuste en plataforma estratégica de la Subred, Circular 04 del 22 de enero del 2021 emitida por el DASCD. .
7	25-01-2022	Actualización de la lectura de necesidades vigencia 2020 Actualización resultados medición clima organizacional. Circular 002-2022 Lineamientos para integración del plan de Gestión Estratégica del Talento Humano. Articulación Programa de bienestar de estudiantes y docentes.
8	01-05-2022	-Anexo de actividades dirigidas a los docentes y estudiantes que realizan sus prácticas formativas en cualquiera de sus sedes. -Ajuste al eje de pre pensionados de acuerdo Circular Externa No. 027 de 2018. -Se anexa metodología Seguimiento de Código de Integridad y Decálogo de Comportamientos que Fortalecen la Cultura Institucional dentro del clima y/o ambiente organizacional.
9	01-01-2023	Actualización de la lectura de necesidades vigencia 2022 Actualización resultados medición Clima Organizacional. Actualización resultados medición Cultura Organizacional.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO

Formato de asistencia
Encuesta virtual de satisfacción de actividades de bienestar (anual)
Medición de clima y/o ambiente organizacional (DASCD)

	ELABORÓ	REVISÓ	AVAL DE CALIDAD	APROBÓ
Nombre y Apellidos:	Lizeth Mahecha Bustos	Mónica Adriana Flórez Bonilla	Claudia Rosero	Martha Yolanda Ruiz Valdés
Cargo y/o actividad:	Profesional Esp III OPS	Director Operativo Gestión del Talento Humano	Jefe Oficina Calidad	Gerente
Fecha :	24/01/2023	24/01/2023	24/01/2023	24/01/2023

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

- Zonas de Alimentación: Cuenta áreas para el consumo de alimentos; dotados con microondas, grecas para el consumo de café.
- Los estudiantes cuentan con zona de parqueo, magnetización, uso de las plataformas que dan acceso a cursos y talleres ofertados por la Secretaria Distrital de Salud, uso de uniformes para zonas de alta complejidad.
- Los estudiantes que realicen turnos de 12 horas nocturnos y fines de semana tendrán derecho a un bono SODEXO para alimentación.

Anexo Estrategia para Seguimiento de Código de Integridad y Decálogo de Comportamientos que Fortalecen la Cultura Institucional Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E :

OBJETIVO: Brindar acompañamiento a los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E, que presenten dificultades en sus relaciones entre dos o más que afecten el clima y/o ambiente organizacional y que aumenten el riesgo psicosocial, ofreciendo herramientas de fortalecimiento de las habilidades blandas que aportan a la prevención y manejo asertivo de los comportamientos que fortalecen la cultura institucional y el código de integridad en los equipos pertenecientes a la Subred.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir comportamientos no alineados con la misión y visión institucional, utilizando el conducto regular para minimizar implicaciones en el clima y/o ambiente organizacional.
- Crear y fomentar estrategias de comunicación asertiva para los colaboradores de la Subred.

METODOLOGÍA:

Primer momento: De acuerdo a la solicitud la Dirección de Talento Humano hará remisión al líder para realizar la trazabilidad (el líder deberá hacer un primer acercamiento con la persona o grupo involucrado y concertar mejoras para minimizar las dificultades relacionales presentadas) lo anterior será consigno en documento remitido a la Dirección de Talento Humano para su seguimiento, en caso de continuar con las dificultades se dará paso al segundo momento.

Segundo momento La estrategia se desarrollará enfocada en la sensibilización de los colaboradores de la Subred, por medio de la socialización y la visibilización del ser humano en su integridad relacional fortaleciendo la construcción de nuevos conocimientos a través de los diferentes espacios de sensibilización, capacitación y taller grupales con duración aproximada de 45 minutos por intervención.

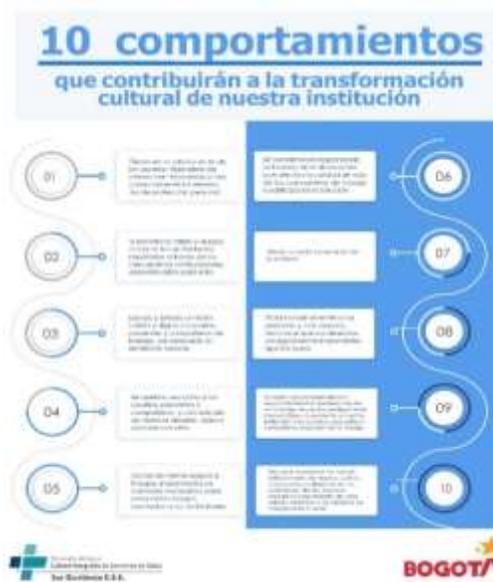
El direccionamiento va orientado a fortalecer los comportamientos que fortalecen la cultura institucional, que son los siguientes:

1. Piensa en tu salud y en la de los usuarios: higienízate las manos con frecuencia y usa correctamente los elementos de protección personal

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar</small>
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

2. Si identificas fallas y riesgos al hacer tus actividades, repórtalas a través de los mecanismos institucionales especificados para esto.
3. Saluda y brinda un trato cálido y digno a usuarios, pacientes y compañeros de trabajo, así mejorarás tu ambiente laboral.
4. Sé asertivo, escucha a los usuarios, pacientes y compañeros, y comunícate de manera amable, clara y servicial con ellos.
5. Actúa de forma segura e íntegra, implementa los controles necesarios para prevenir los riesgos asociados a tus actividades.
6. Sé socialmente responsable actuando ante situaciones que afectan la calidad de vida de tus compañeros de trabajo y participa en la solución.
7. Ahorra y cuida los recursos de la entidad
8. Trata humanamente a las personas y con respeto, reconoce que sus derechos son igualmente importantes que los tuyos.
9. Cumple con profesionalismo y responsabilidad el desarrollo de tus actividades, recuerda que llegaste de manera libre y consciente a nuestra institución y los usuarios, pacientes y compañeros, requieren de tu trabajo.
10. Recuerda impregnar los valores institucionales de respeto, justicia, honestidad, compromiso y diligencia en tus actividades diarias, si quieres ampliar el conocimiento de estos valores, identifica a los Gestores de Integridad en tu sede.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Salud y Bienestar en Bogotá</small>
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	



De acuerdo a lo anterior, la Dirección de Talento Humano cuenta con espacios de intervención grupal en temas relacionados a los comportamientos que fortalecen la cultura institucional y el código de integridad:

- Comunicación asertiva.
- Trabajo en equipo.
- Respeto hacia el otro.
- Resolución de conflictos.
- Manejo de la Salud Mental.
- Taller en Clima Organizacional.
- Curso de habilidades para la vida.

De acuerdo a lo anterior, los comportamientos que fortalecen la cultura institucional y el código de integridad no se tienen claros puede generar afectación de los diferentes equipos de la Subred, por ese motivo y en acuerdo con los líderes inmediatos se realizará la inscripción de los equipos que no se alineen a los mismos, al curso “Habilidades para la Vida” que se encuentra en el aula virtual de la Subred, el cual está orientado a fortalecer habilidades y competencias del ser como: inteligencia emocional, comunicación asertiva, trabajo en equipo, solución de conflictos y manejo del estrés.

Además, los colaboradores con situaciones intrapersonales que los afectan emocionalmente y que influyen en los comportamientos que fortalecen la cultura institucional y el código de integridad pueden encontrar el “Directorio de apoyo psicoemocional para colaboradores – Subred Sur Occidente”, donde pueden buscar orientación en temas como dificultades familiar, pareja, duelo, entre otros; teniendo en cuenta que el primer punto de atención es la EPS con la que cada uno de los colaboradores debe contar.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD
		Fecha de aprobación:	24-01-2023	
		Código:	04-03-PL-0001	

Por otro lado, la Dirección de Talento Humano cuenta con diferentes estrategias que aportan al bienestar, el clima y/o ambiente organizacional, la transformación cultural y la formación de los colaboradores.

-Estrategias que fortalecen la calidad de vida del trabajador, en donde que se trabajan 14 programas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de la Subred.

-Dentro de los programas se encuentra el Programa de Vigilancia en Riesgo Psicosocial PVE, el cual está orientado a promover condiciones psicosociales de orden intralaboral y extralaboral de los colaboradores con intervenciones en:

- ✓ Fatiga
- ✓ Mobbing
- ✓ Salud mental
- ✓ Manejo del estrés

-Estrategias que fortalecen la formación del colaborador, son implementadas con el fin de cualificar en habilidades, competencias, aptitudes, destrezas, entre otras:

- ✓ Escuela de líderes
- ✓ Curso de líder exitoso en la Subred
- ✓ Curso manejo del duelo
- ✓ Herramientas de salud mental para colaboradores de la Subred

-Programa de Transformación Cultural, aporta al colaborador en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y el reconocimiento como colaborador de la Subred con socializaciones en temas:

- ✓ Componentes de la Cultura
- ✓ Código de integridad
- ✓ Valores articulados con los valores del servidor público
- ✓ Articulación con los Gestores de Integridad de la Subred

