



Secretaría de Salud
Subred Sur Occidente E.S.E.

**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
SUBRED SUR
OCCIDENTE ESE**

Versión:	7
Fecha de aprobación:	25-01-2022
Código:	01-02-PL -0001



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Subred Sur Occidente E.S.E.



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud

Sur Occidente E.S.E.

**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
SUBRED SUR
OCCIDENTE E.S.E.**





Secretaría de Salud
Subred Sur Occidente E.S.E.

**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
SUBRED SUR
OCCIDENTE ESE**

Versión:

7

Fecha de
aprobación:

25-01-2022

Código:

01-02-PL -0001



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Subred Sur Occidente E.S.E.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2022

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. OBJETIVO	4
1.1. Objetivos Específicos	4
2. METAS	4
3. ALCANCE	4
4. JUSTIFICACIÓN	4
5. DEFINICIONES	7
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	8
6.1.1. Lectura de necesidades al colaborador mediante encuesta virtual	14
6.1.2. Lectura necesidades matriz de necesidades de la Subred.	14
6.1.3. Resultados encuesta percepción de clima organizacional.	15
6.1.4. Resultados de la medición de la brecha de la cultura organizacional.	15
7. PLAN DE BIENESTAR	16
7.1. Eje Cultural y Social	17
7.2. Eje Deportivo y Recreativo	17
7.3. Eje de Calidad de vida Laboral	18
7.4. Eje de Prepensionados	19
8. PRESUPUESTO	20
9. BIBLIOGRAFÍA	21
10. ANEXOS	22
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL MANUAL	24

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

1. OBJETIVO

Contribuir a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores 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 a través de actividades culturales, sociales, recreativas y deportivas.
- ✓ Contribuir a los colaboradores 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 facilitarles el proceso para su pensión y su adaptación al cambio.
- ✓ Determinar a través de las actividades priorizadas los niveles de satisfacción del cliente interno.

2. METAS

- ✓ Cumplir con la participación del 90% de los colaboradores en el 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 2022 está dirigido a los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios Sur Occidente E.S.E.

4. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 de la Subred Sur Occidente E.S.E. , se enfoca en lograr la satisfacción colaboradores, 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.

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

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 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 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, que fortalezca la cultura organizacional en la prestación de servicios seguros y humanizados.”*, la cual marca la necesidad de planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, 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 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.

Así mismo, se tienen en cuenta los lineamientos establecidos por el Decreto Ley 1567 de 1998 (...) por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para empleados del Estado, determinando la necesidad de la elaboración y ejecución de planes de bienestar anuales para las entidades públicas.

También el Decreto 1227 de 2005 (...) reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y con el decreto 1567 de 1998; en la Circular 003 del 05 de febrero de 2019 el Departamento Administrativo del Servicio Civil - DASC, establece el último marco del Plan Integral de Bienestar para los Servidores Públicos.

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

NORMA	CONTENIDOS ESPECIFICOS BIENESTAR
Constitución Política de Colombia 1991	Título II y Capítulo 2º, 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.

 <p>Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.</p>
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

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 se recopila los decretos 1227 de 2005 y 1567 de 1998, Título 10 – Sistema de Estímulos
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 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.
Circular 003 del 05 de febrero de 2019	El Departamento Administrativo del Servicio Civil - DASCDC, en el marco del Plan Integral de Bienestar para los Servidores Públicos, integra actividades que el Departamento estableció para la vigencia.
Acuerdo Colectivo Año 2020	Acuerdo colectivo 2020 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.
Función Pública "2020-2022"	Programa Nacional de Bienestar " Servidores saludables, entidades sostenibles.
Circular 004 del 22 de enero de 2021	Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCDC, plan distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos Distritales.
Circular 02 de enero 2022	lineamientos para integración del plan de gestión 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:

Cualidad 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,

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

emociones, autoestima, espiritualidad) y materiales (ingresos, vivienda, transporte) que aportan al mejoramiento de la calidad de la vida de la persona.

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.

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

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

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

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

- 6.1.1. Lectura de necesidades al colaborador mediante encuesta virtual
- 6.1.2. Lectura necesidades matriz de necesidades de la Subred.
- 6.1.3. Resultados encuesta percepción de clima organizacional 2021.
- 6.1.4. Lectura de necesidades según resultados obtenidos del estudio de Cultura en la vigencia 2020.

6.1.1. Lectura de necesidades al colaborador mediante encuesta virtual

Para la vigencia 2022, se aplicó un formato tipo encuesta virtual para realizar la lectura de necesidades de formación y bienestar, que fue publicado en el sistema de información institucional ALMERA al que se puede ingresar desde cualquier computador con acceso a internet; y la matriz de lectura de necesidades que se implementa a través captación de necesidades a través de las diferentes estrategias de talento Humano.

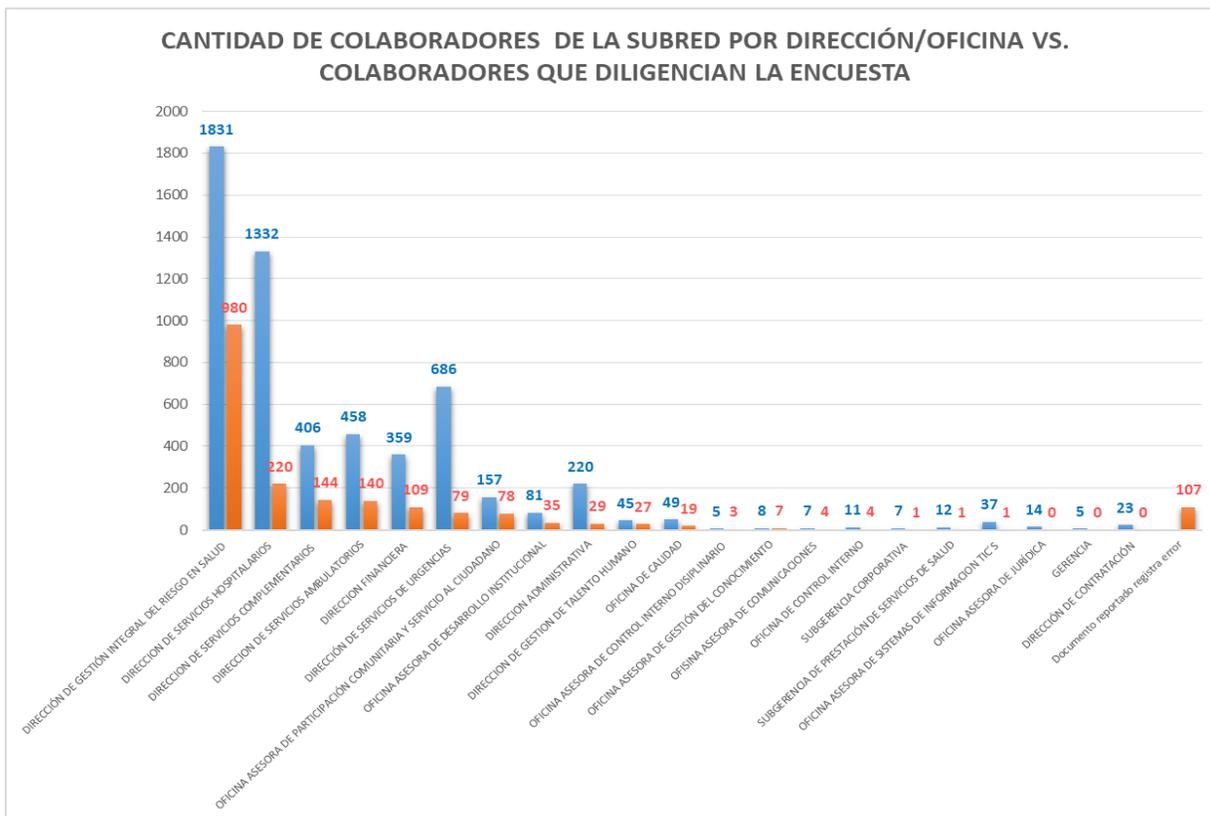
La encuesta de necesidades de formación y capacitación consta de tres partes:

- a. Datos generales del colaborador
- b. Identificación de necesidades de bienestar y calidad de vida del trabajador
- c. Identificación de necesidades de formación en las dimensiones del ser, hacer y saber hacer con enfoque en las actividades que cada colaborador encuestado desarrolla.

De acuerdo a la calculadora de muestras nitquest con un universo de 5.753 de colaboradores para el mes de diciembre de 2021, se debía contar con una muestra de 361 teniendo presente una diversidad del 50%, 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 a total de la población fue aplicada al 36% (1988/5753) de colaboradores, la cual es una muestra significativa para proyectar los planes de trabajo del año 2022.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS



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

De acuerdo a lo anterior, podemos identificar que las Direcciones en las cuales se obtuvo mayor participación son las siguientes:

- Dirección de Gestión Integral del Riesgo en Salud con 980 participantes
- Dirección de Servicios Hospitalarios con 220 participantes y
- Dirección de Servicios Complementarios 144 colaboradores.

Por otro lado, la Oficina de Participación Comunitaria, Oficina de Sistemas de Información TIC's y la Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud, participó un (1) colaborador por cada dependencia.

A nivel de porcentaje de participación en el diligenciamiento la encuesta por Direcciones/Oficinas se comenta los tres primeros puntajes con mayor puntuación:

1. Oficina Asesora de Gestión del Conocimiento, donde 7 de 8 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al 87,50%.

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

2. Dirección de Gestión del Talento Humano, donde 27 de 45 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al 60,00%.
3. Oficina Asesora de Control Interno Disciplinario, donde 3 de 5 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al 60,00%.

Cabe destacar lo siguiente:

- Tres (3) áreas no participaron en el diligenciamiento de la encuesta, las cuales fueron: Dirección de Contratación la cual cuenta con 23 colaboradores, la Oficina Asesora Jurídica que cuenta con 14 colaboradores y la Gerencia que cuenta con 5 colaboradores según la base de Colaboradores de Planta y Orden de Prestación de Servicios (OPS) del mes de diciembre 2021.
- 107 personas respondieron la encuesta, pero registraron de manera errónea su documento de identidad, sin embargo los datos fueron tomados en cuenta por ser colaboradores de la Subred.

DIRECCION TÉCNICA	CANTIDAD COLABORADORES POR DIRECCIÓN/OFICINA	CANTIDAD DE COLABORADORES QUE RESPONDIERON LA ENCUESTA POR DIRECC/OFICINA	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR DIRECCIÓN/OFICINA
OFICINA ASESORA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	8	7	87,50
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	45	27	60,00
OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	5	3	60,00
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	7	4	57,14
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO EN SALUD	1831	980	53,52
OFICINA ASESORA DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y SERVICIO AL CIUDADANO	157	78	49,68
OFICINA ASESORA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	81	35	43,21
OFICINA DE CALIDAD	49	19	38,78
OFICINA DE CONTROL INTERNO	11	4	36,36
DIRECCIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	406	144	35,47
DIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS	458	140	30,57
DIRECCIÓN FINANCIERA	359	109	30,36
DIRECCIÓN DE SERVICIOS HOSPITALARIOS	1332	220	16,52
SUBGERENCIA CORPORATIVA	7	1	14,29
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	220	29	13,18
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE URGENCIAS	686	79	11,52
SUBGERENCIA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD	12	1	8,33
OFICINA ASESORA DE SISTEMAS DE INFORMACION TIC'S	37	1	2,70
OFICINA ASESORA DE JURÍDICA	14	0	0,00
GERENCIA	5	0	0,00
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	23	0	0,00
Documento reportado registra error		107	
Total general	5751	1988	

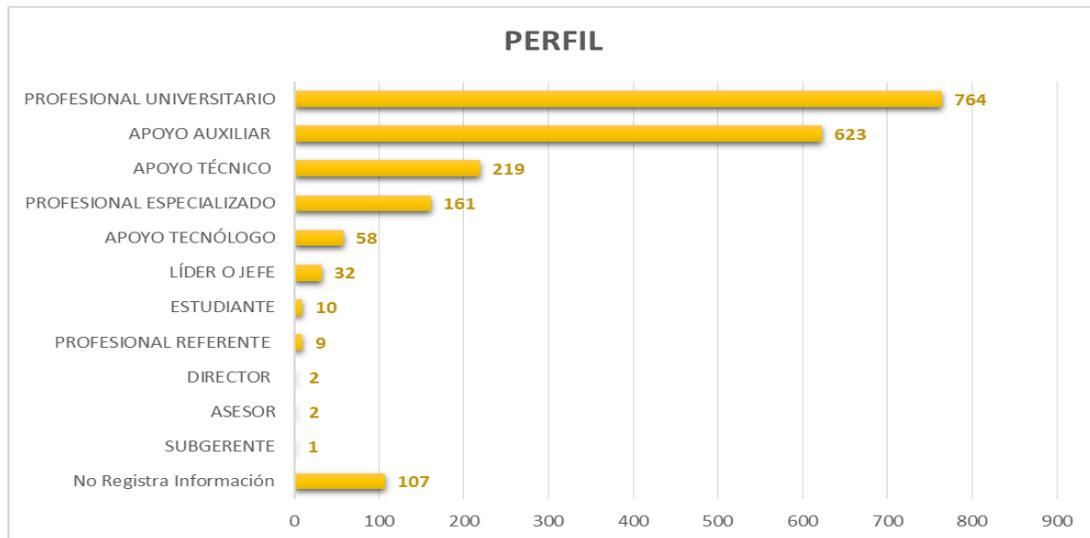
Perfil:

Dentro de los perfiles que participaron en la encuesta, se puede dar cuenta que los perfiles con más respuestas fueron: Profesional Universitario con **764**, Apoyo Auxiliar con **623** y Apoyo Técnico con **219**.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE

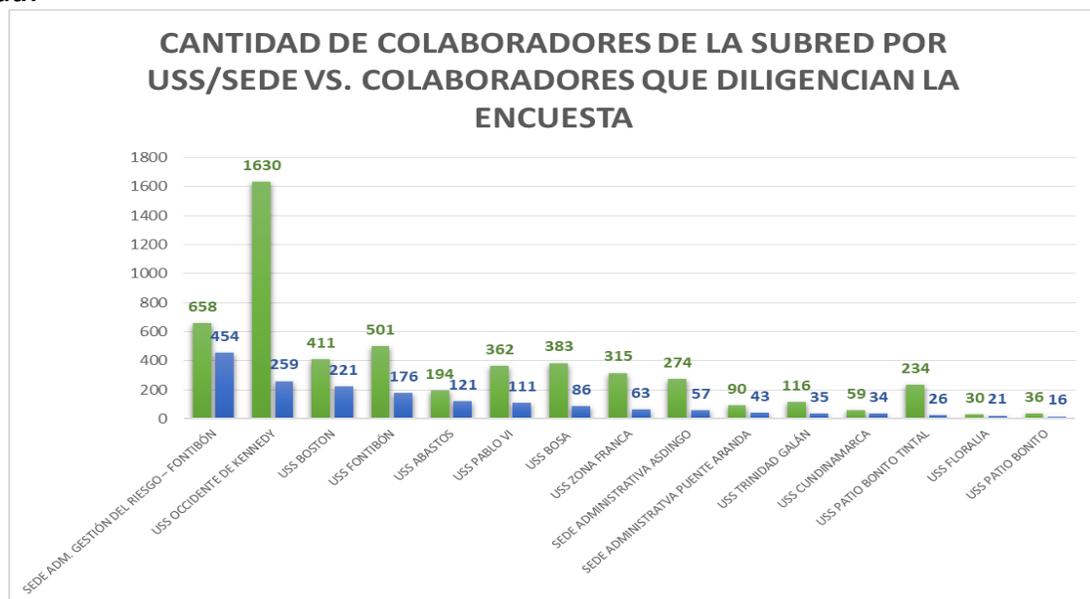
Versión:	7
Fecha de aprobación:	25-01-2022
Código:	01-02-PL -0001



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.

Unidad:



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

En la tabla anterior donde se toman las quince primeras Unidades en participación se da cuenta de la cantidad de colaboradores que participaron en la encuesta, dando cuenta que hubo más participación de las siguientes unidades: CADE Salud Ambiental donde participaron **454** de 658

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

colaboradores, USS Occidente de Kennedy donde participaron **259** de 1630 colaboradores y USS Boston con **221** de 411 colaboradores.

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

1. Sede Archivo Central Montevideo, donde 16 de 17 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al **94,12%**.
2. USS San Pablo, donde 8 de 9 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al **88,89%**.
3. USS Asunción Bochica, donde 10 de 12 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al **83,33%**.
4. USS Floralia, donde 21 de 30 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al **70,00%**.
5. Sede Administrativa de Gestión del Riesgo - Fontibón, donde 454 de 658 colaboradores del equipo participo respondiendo la encuesta lo que equivale al **69,00%**.

Cabe destacar que las tres últimas unidades áreas en participación porcentual en el diligenciamiento de la encuesta fueron la USS Patio Bonito Tintal la cual cuenta con 234 colaboradores y participaron 26 lo que equivale al **11,11%**, la USS Carvajal que cuenta con 47 colaboradores de los cuales participaron 5 lo que equivale al **10,64%** y la USS José María Carbonell que cuenta con 10 colaboradores y participo 1, lo que equivale al **10,00%** 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 diciembre 2021.

**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
SUBRED SUR
OCCIDENTE ESE**

Versión: **7**
Fecha de aprobación: **25-01-2022**
Código: **01-02-PL -0001**

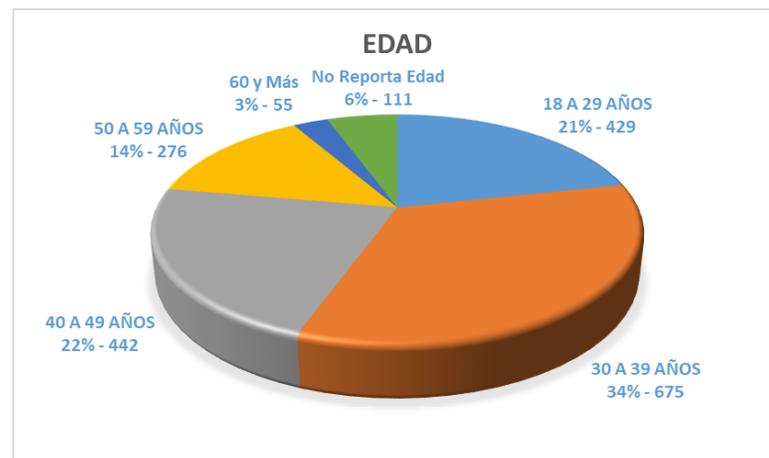


UNIDAD DONDE PRESTA SUS SERVICIOS	CANTIDAD COLABORADORES POR USS/SEDE	CANTIDAD DE COLABORADORES QUE RESPONDIERON LA ENCUESTA POR USS/SEDE	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR USS/SEDE
SEDE ARCHIVO CENTRAL MONTEVIDEO	17	16	94,12
USS SAN PABLO	9	8	88,89
USS ASUNCIÓN BOCHICA	12	10	83,33
USS FLORALIA	30	21	70,00
SEDE ADM. GESTIÓN DEL RIESGO – FONTIBÓN	658	454	69,00
USS NUEVAS DELICIAS	12	8	66,67
USS ALQUERÍA	9	6	66,67
USS ABASTOS	194	121	62,37
USS CUNDINAMARCA	59	34	57,63
USS BOSTON	411	221	53,77
USS INTERNACIONAL	12	6	50,00
USS CATALINA	12	6	50,00
USS CENTRO DÍA	25	12	48,00
SEDE ADMINISTRATIVA PUENTE ARANDA	90	43	47,78
USS PATIO BONITO	36	16	44,44
USS BRITALIA	14	6	42,86
USS OLARTE	17	7	41,18
USS ARGELIA	5	2	40,00
USS SAN BERNARDINO	8	3	37,50
USS FONTIBÓN	501	176	35,13
USS PIO XII	12	4	33,33
USS PUERTA DE TEJA	6	2	33,33
USS ALCALÁ MUZÚ	19	6	31,58
USS PABLO VI	362	111	30,66
USS EL PORVENIR	36	11	30,56
USS TRINIDAD GALÁN	116	35	30,17
USS PIAMONTE	17	5	29,41
USS BOMBEROS	25	7	28,00
USS PALESTINA	11	3	27,27
USS LA ESTACIÓN	38	9	23,68
USS BOSA	383	86	22,45
SEDE ADMINISTRATIVA ASDINGO	274	57	20,80
USS ZONA FRANCA	315	63	20,00
USS MEXICANA	10	2	20,00
USS CABAÑAS	32	6	18,75
USS PATIOS	17	3	17,65
USS DINDALITO	6	1	16,67
USS OCCIDENTE DE KENNEDY	1630	259	15,89
USS LAURELES	13	2	15,38
USS VISIÓN COLOMBIA	7	1	14,29
USS PATIO BONITO TINTAL	234	26	11,11
USS CARVAJAL	47	5	10,64
USS JOSÉ MARÍA CARBONELL	10	1	10,00
No Reportan Unidad		107	
Total general	5751	1988	

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

Edad:

A continuación, se da cuenta de los rangos de edad en los que se encuentran los colaboradores de la Subred, cabe destacar que el **34%** de los colaboradores se encuentran entre 30 y 39 años, lo que equivale a **675**, seguido del **22% (442)** que se encuentran en el rango de edad de los 40 a 49 años. La menor cantidad de la población se encuentra en el rango de los 60 años y más, ya que son **55** colaboradores lo que refleja al **3%** de la población.



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

Estado Civil:

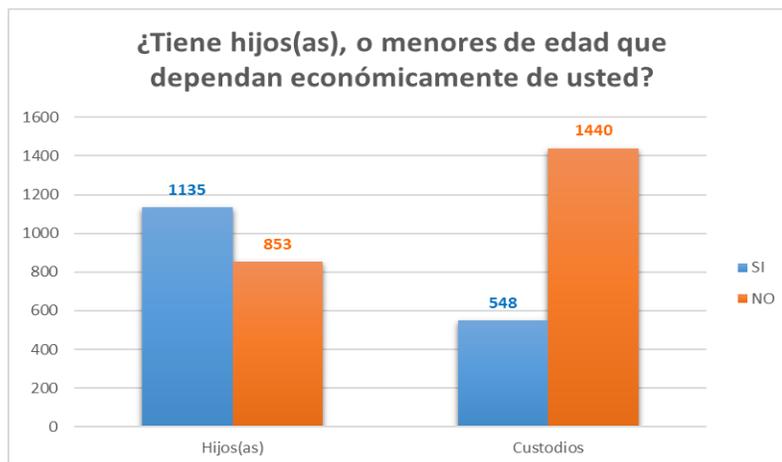
Dentro de la encuesta se indaga sobre el estado civil de los colaboradores, dando cuenta que la mayor población pertenece al estado de **soltero** con un **49% (980)**, seguido del estado de **casado** con un **23% (456)** de la población, continuando con la condición de **unión libre** con un **20% (407)**, la condición de separado tiene un porcentaje de **7% (131)**, finalizando con la condición de viudo que equivale al **1% (14)** 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

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:

Ante la pregunta ¿Tiene hijos (as), o menores de edad que dependan económicamente de usted?, se pueden evidenciar dos condiciones, hijos propios y menores custodios; en donde **1135** colaboradores refieren tener hijos menores de edad y **548** refieren tener custodios menores de edad. Esto con el fin de tener en cuenta a esta población para actividades que relacionen a la familia con el bienestar del colaborador.



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

Además, se tiene en cuenta la cantidad de hijos menores de edad que tienen los colaboradores, evidenciando que **627** colaboradores tienen **1** hijo, **389** tienen **2** hijos, **65** tienen **3** hijos, **8** tienen

4 hijos y para finalizar 1 colaborador de los que diligenciaron la encuesta tiene 6 hijos, como se muestra en la siguiente gráfica:



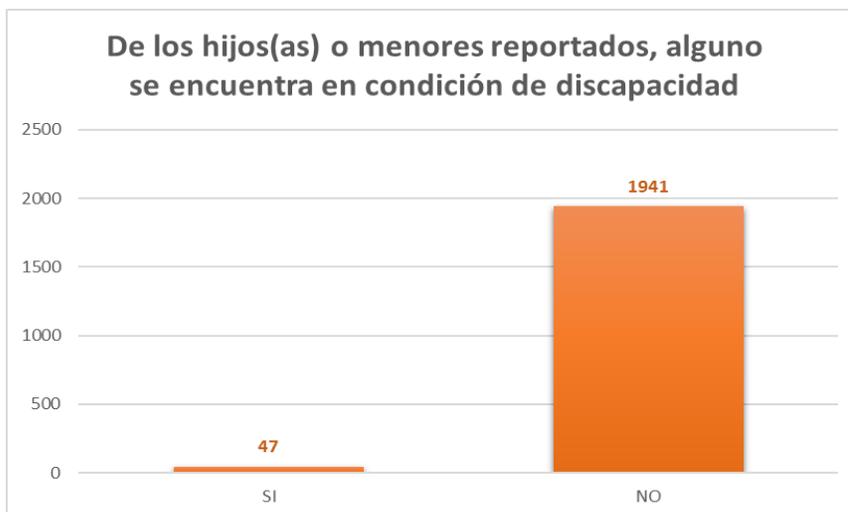
Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Los hijos de los colaboradores se encuentran en los siguientes rangos de edad cumplida: de 0 a 11 meses 81 (6%), de 1 a 5 años 280 (18%), de 6 a 13 años 536 (35%), de 14 a 17 años 280 (18%) y mayores de 18 años 355 (23%), de acuerdo con lo expresado anteriormente la mayor cantidad de niños se encuentran en el rango de **6 a 13 años** con un **35% (536)** y la menor cantidad de niños se encuentran entre los **0 y 11 meses** con el **6% (81)**.



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 **47** niños en condición de discapacidad, como se evidencia en la siguiente gráfica:

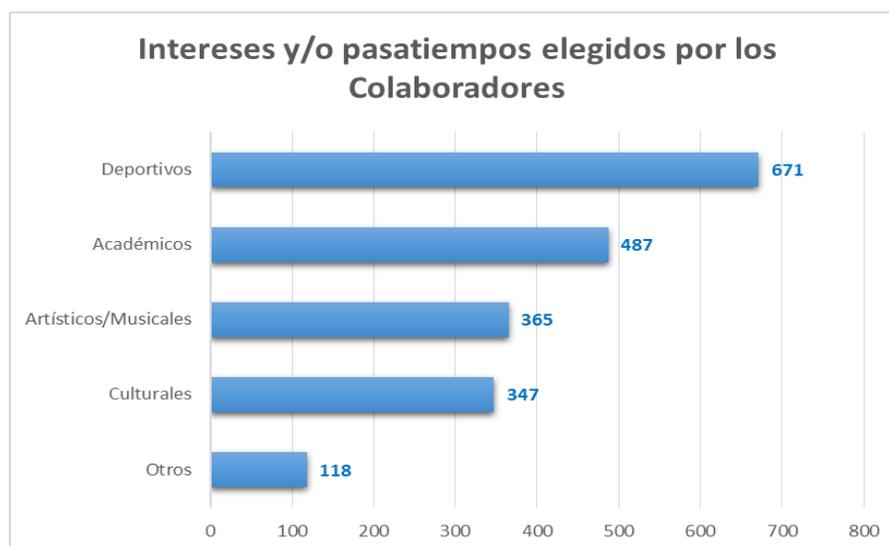


Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Resultados frente a las Necesidades de Bienestar

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.

Dentro de los intereses y pasatiempos en primer lugar **671** colaboradores manifiestan que se encuentran interesados en actividades deportivas, **487** en actividades académicas, **365** en actividades artísticas/musicales, 347 en actividades culturales y 118 manifiestan otros intereses.



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – 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 REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

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

Apoyo a fundaciones; Ciclismo; Descansar en casa; Leer; Terapias de Yoga; Artísticos y académicos; Cine; Emprendimiento; Motero; Ver series; Bailar y/o Aeróbicos; Compartir en familia; Escuchar música y juegos de destreza; Natación; Viajar y/o actividades al aire libre; Bombero; Contenidos Audiovisuales y/o video juegos; Espacios Religiosos; Siembra de plantas; Voluntariados defensa civil; Marketing digital; Culinaria; Jardinería; Tecnología.

Aspectos de preferencia a participar

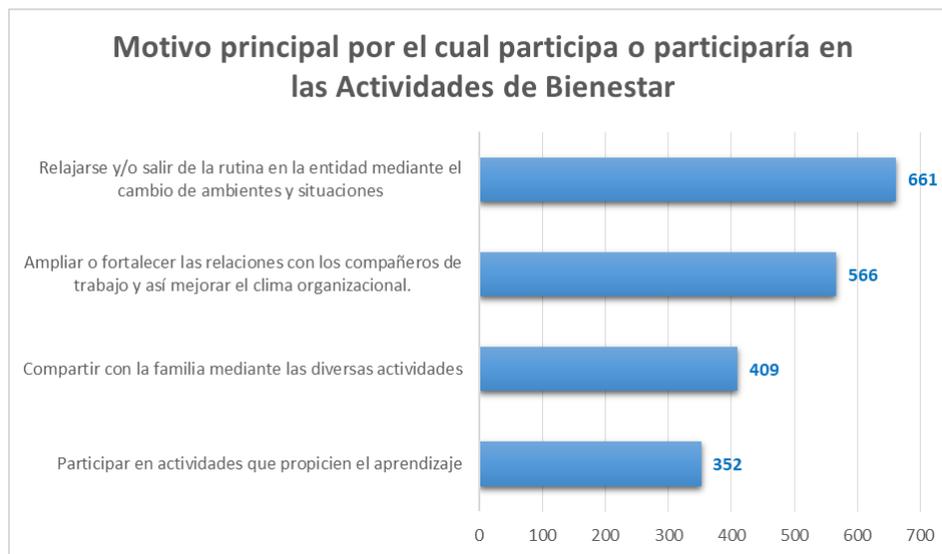
A la pregunta *¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? Clasifique en orden de importancia de 1 a 9, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 9 la última.* Se evidencia que, en primer lugar, **858** colaboradores refieren tener preferencia por las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas; en segundo lugar **434** personas manifiestan estar interesadas en programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud emocional; y en tercer lugar **406** colaboradores prefieren actividades de fortalecimiento del ser, clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación calidez humana).

Por el contrario, los colaboradores refirieron que tienen menos interés en actividades como *Pre pensionados – preparación para la pensión* con **409** respuestas y *Reconocimiento emocional (Beneficios sociales, bienestar psicológico, espacios de formación y desarrollo, reconocimientos)* con **399** respuestas.

Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social, siendo 1 el más importante y 9 el menos según la percepción de los Colaboradores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	No responden
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	858	235	186	111	147	69	104	88	189	1
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud emocional	434	334	433	159	126	110	123	142	126	1
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	406	460	253	176	178	106	127	150	131	1
Ferías de vivienda o servicios con beneficios por ser colaborador	399	185	157	187	255	311	164	147	182	1
Actividades de integración familiar	357	167	194	158	225	257	332	148	149	1
Reconocimiento emocional (Beneficios sociales, bienestar psicológico, espacios de formación y desarrollo, reconocimientos).	347	196	158	141	165	137	170	274	399	1
Actividades para la construcción de entornos laborales Diversos, Amorosos, Seguros y Saludables	263	176	155	158	179	201	274	395	186	1
Pre pensionados - preparación para la pensión	248	117	123	150	360	209	155	216	409	1
Conferencias y charlas motivacionales	231	130	201	449	285	194	196	152	149	1

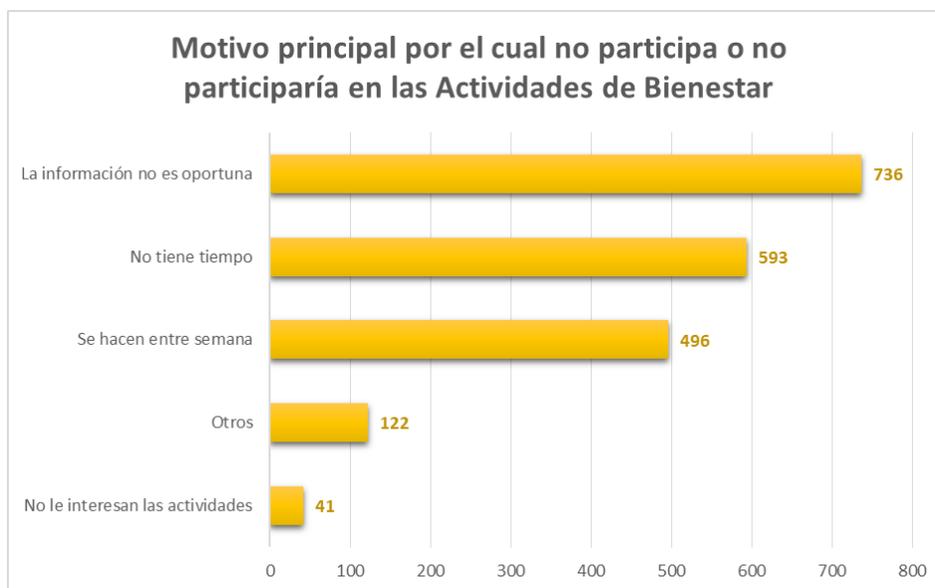
Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

A la pregunta ¿Cuál es el motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de Bienestar?, los colaboradores manifiestan en un primer lugar con **661** (33,25%) respuestas a *“relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones”* y en segundo lugar con **566** (28,47%) respuestas *“ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional”*.



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

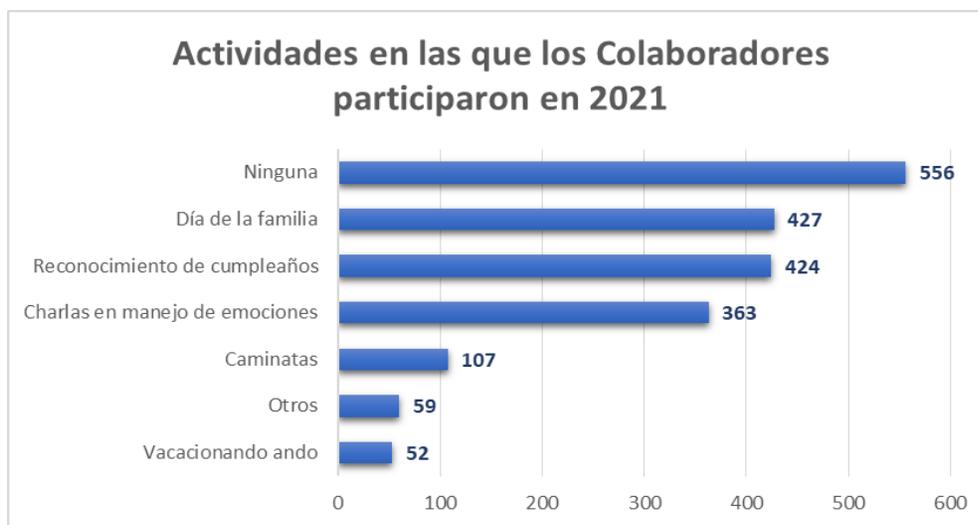
Contrario a lo anterior, los colaboradores no participan en las actividades por las siguientes razones: primero *“la información no es oportuna”* con **736** (37,02) respuestas; segundo *“no tiene tiempo”* con **593** (29,83%) respuestas; y tercero *“se hacen entre semana”* con **496** (24,95) respuestas.



Dentro de los que respondieron OTROS motivos por los cuales no participan en las actividades de bienestar, los colaboradores manifiestan lo siguiente:

No hay espacio para realizarlos; No a todos nos dan permiso para poder compartir; No nos dan los tiempos necesarios y adecuados para estar en estas importantes actividades y hay que cumplir meta; Se realizan en escenarios que no están dentro de nuestro espacio o la meta no permite realizar las actividades; No nos han informado de estas actividades; No programadas; Se cruzan con el horario laboral; Por descanso ya que la labor desempeñada es muy pesada y por compartir junto a mi hijo; Carga laboral; Estudio; Hay varias actividades en familia o con hijos que no involucran las personas solteras ; Los horarios laborales no permiten realizarlas por las largas jornadas y descuentan o toca reponer si se hace en horario laboral; Post turno; Son excluyentes con el personal de OPS; Cuidar hijo; En el caso de los colaboradores de la noche no nos favorecen dichas actividades; El tiempo que se destine se debe reponer más adelante; Las actividades no son organizadas para el personal asistencial; No tienen en cuenta los hijos mayores de edad que viven con el funcionario; La mayoría de actividades son con familia o para las personas de planta; Algunos temas no son acorde a las necesidades que tenemos; A los empleados ya no les interesa estas actividades por falta de motivación y falta de valor de la compañía a los empleados; Deberían ser programadas en el espacio laboral; Casi siempre se programan un sábado o en la noche; Cuando se hacen el fin de semana tiene uno que hacer otras cosas.

Actividades en las que los colaboradores que diligenciaron la encuesta refieren que participaron en el año 2021 fueron: Día de la familia **427** (21,48%), reconocimiento de cumpleaños **424** (21,33%) y charlas de manejo de emociones **363** (18,26). Sin embargo **556** (27,97%) colaboradores refieren que no participaron en ninguna de las actividades planteadas.



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

Dentro de los que respondieron OTROS en las actividades que participaron en el 2021

Actividad de Cierre de Gestión	Día de juegos	Jornada de baile con agrupación afrocolombiana
Gestor de integridad	Día de relajación en el jardín botánico	Jornadas de autocuidado
Campeonatos deportivos - Carrera 5k - Bailes	Día del autocuidado	Mundo aventura
Capacitaciones virtuales diferentes temas, cursos con el SENA	En la premiación del lema ganador, fui la ganadora del lema	Organización de los ambientes de trabajo y personal
Descanso por tiempo compensado	Enfermedad familiar	Reunión de grupo mensual con la jefe
Comité de retroalimentación laboral	Relajación	Humanización

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

Para finalizar esta parte de las necesidades para tener en cuenta en el programa de Bienestar Social e Incentivos, los colaboradores manifestaron sus intereses para participar en la vigencia del año 2022, se agruparon según gustos y surgieron los siguientes:

- Actividad de Cierre de Gestión – Bingo
- Actividades con participación de la familia (vacacionando ando, de los niños en mundo aventura)
- Caminatas con la familia y compañeros programadas con tiempo

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

- Campeonatos deportivos (ajedrez, rana, tejo, baloncesto, fútbol, microfútbol, bolirana). Actividades (danza, pausas activas, culturales, artísticas, aeróbicos, artes, carrera 15 a 30km, ciclovía, recreación, fotografía, salidas a parques, paracaídas, gimnasio, rumba terapia, jardín botánico)
- Capacitaciones, talleres, sensibilizaciones y conversatorios presenciales y virtuales en: manejo de emociones, duelo, bienestar, autocuidado, salud mental, educativas, motivación, prepensionados, ambientales, pautas de crianza, relajación, cuidado de cuidadores, motivación, clima organizacional, manejo del estrés, cohesión de grupo, trabajo en equipo, autocuidado, habilidades, salud emocional, prevención a víctimas, prevención de caídas.
- Pausas activas y actividades relajantes
- Espacios académicos y de educación para fortalecer habilidades profesionales
- Ferias de servicios y de salud
- Actividades con humanización
- Integraciones con los equipos de trabajo, para fortalecer las relaciones y mejorar el clima laboral.

6.1.2. 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

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

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.

Para la vigencia 2021 los resultados en cumplimiento, oportunidad y efectividad de la respuesta fueron:

TOTALES POR SEDE	OPORTUNIDAD	EFFECTIVIDAD
1450	1450	1450
1400	1200	1000
96.5	82.7	68.9
A través de las estrategias implementadas de forma trasversal en la Subred se ha tenido un incremento en la identificación, lectura y gestión de las necesidades, a la vigencia 2021 se ha dado respuesta a un 96.5% de las necesidades.	La oportunidad de respuesta teniendo en cuenta la priorización contemplada en la guía de identificación, gestión y respuesta de necesidades es del 82.7% para el año 2021.	Para la vigencia 2021 la efectividad general en la respuesta a de un 68.9%,

Fuente: Informe Lectura de necesidades del cliente interno – 2021.

Con el fin de logra la captación de las necesidades de los colaboradores en las unidades y teniendo en cuenta la restricción de acceso a las unidades por la emergencia, La Subred dispuso un Botón Virtual **“Buzón Virtual”** ubicado en la Intranet y del cual tiene acceso todos los colaboradores de la Subred permite la captación de estas necesidades.

6.1.3. Resultados encuesta percepción de clima organizacional.

En relación con la intervención en clima organizacional en la vigencia 2021 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 70% 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 metales positivos, 2. Propósito de vida, 3. Relaciones interpersonales y 4. Conocimiento de las fortalezas propias.

Los resultados se obtuvieron de la aplicación de tres instrumentos así: Instrumentos A (servidores sin personal a cargo) 472 personas, Instrumentos B (servidores con personal a cargo) 22 y Instrumento Contratista (contratistas de la entidad) a 1.967 para un total de participación del 55.3% (2.461/4446).

Respecto a los resultados de riesgo globales en el clima y ambiente organizacional de la Subred, se evidencia una percepción positiva del 77.1% y una brecha del 22.9%.

Respecto al resultado detallado por ejes en los resultados se evidencio:

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

EJE ESTADOS MENTALES POSITIVOS: los resultados generales en los factores evaluados identificaron riesgo medio en salario emocional y seguridad y salud en el trabajo respecto a Are la percepción de y entidad general para los servidores que aplicaron en el formato A (funcionarios sin personal a cargo). Así mismo, para el factor de remuneración con riesgo medio para entidad para los formatos A y B.

EJE PROPOSITO DE VIDA: Presento una percepción de riesgo medio a los factores de administración del tiempo en los formatos A Y B.

EJE PROPOSITO RELACIONES INTERPERSONALES: Presenta percepción de riesgo medio para el factor redes de apoyo en la entidad, formato A y formato C, Y una percepción de riesgo medio en el factor de MOBBING en los tres formatos evaluados.

EJE CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS: formato B en los seis factores evaluados no se presentaron factores de riesgo significativos.

RESULTADO GENERALES EN CALIDAD DE VIDA LABORAL: Mostro resultados en la percepción de riesgo del clima en Seguridad en el trabajo para el formato B (Funcionarios con personal a cargo).

6.1.4. Lectura de necesidades según resultados obtenidos del estudio de Cultura en la vigencia 2020.

Para la vigencia 2020 se realizó una 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.

Teniendo presente la reorganización de las entidades de salud durante del 2016 por el acuerdo 641, se evidencian resultados positivos encontrando que todas las variables evaluadas, están por arriba de 70%, evidenciando un fuerte esfuerzo en el trabajo de transformación cultural. Sin embargo con el fin de continuar fortaleciendo el ejercicio de transformación cultural es importante para el 2022 trabajar en las dimensiones de menor resultado sin que los mimos sean negativos. A continuación se presentan las tres dimensiones que son objeto de mejora:

Dimensión	Propósito	Resultado
Liderazgo	Capacidad de los jefes de los equipos de trabajo para mantener un ambiente interno, en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización.	70,2%
Orientación a las personas	Dar valor a las capacidades individuales de los colaboradores, así como promover ambientes de armonía, convivencia y desarrollo, antes de desplegar las herramientas de planificación y/o control en el grupo.	74,5%
Innovación	Utilizar el conocimiento, y generarlo, para crear productos, servicios o procesos, nuevos o mejorar los ya existentes.	74,9%

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

Enfoque	Propósito	Resultado
Estilo de liderazgo humanizado	En coherencia con los valores de integridad, el código de buen gobierno y las políticas institucionales. Son modelos positivos para las y los colaboradores.	76,6%
Estilo de comunicación	Divulgación de la información y comunicación en todas sus líneas (vertical, horizontal, transversal, ascendente y descendente) que aporte al crecimiento personal, clima organizacional y a la mejora organizacional.	77,1%
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.	77,2%

Fuente: Medición de cultura organizacional 2020

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 cuatro ejes (cultural y social, deportivo-recreativo, calidad de vida laboral y prepensionados), en los cuales 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.

7.1. Eje Cultural y Social

El objetivo específico en este eje es desarrollar y potencializar en los colaboradores habilidades socio-culturales al interior y fuera de la institución, promoviendo la integración mediante el

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

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

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 y colaboradores, 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 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, para lo cual según nuestro diagnóstico de necesidades y los recursos disponibles para su ejecución.

Para la ejecución de estas actividades se gestionaran 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 trabajara 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 y funcionarios.

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

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

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, 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 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 2021 al 31 de enero 2022.

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 2021 – 2022.

BENEFICIOS EMOCIONALES:

- ✓ Reconocimiento por una Buena Prestación de Servicios.

En articulación con el área de Humanización se definió la estrategia de entrega de diplomas de felicitación a colaboradores y/o servicios de acuerdo a la información recopilada por el área de atención al usuario (PQR) y su exaltación en medios de comunicación institucionales de forma trimestral para lograr un reconocimiento público de la satisfacción del usuario por la atención prestada.

- ✓ Reconocimiento por el Autocuidado.

En articulación con seguridad y salud en el trabajo se determinó hacer reconocimiento a las áreas de la institución que hayan obtenido baja accidentalidad evidenciando comportamientos de prevención y promoción de la salud al interior de su equipo de trabajo, este reconocimiento se realizará en forma trimestral con el fin de realizar entrega de diploma al servicio y su exaltación en medios de comunicación institucionales.

- ✓ Reconocimiento por la Gestión Ambiental.

Esta actividad se desarrollará con el apoyo del área de gestión ambiental de la institución, donde se pretende resaltar las áreas que evidencien buenas prácticas ambientales y el manejo adecuado de los recursos al interior de la organización, como ahorro de Agua y Energía Eléctrica, manejo de residuos e iniciativas ambientales; este reconocimiento se hará de manera semestral y pretende resaltar en diversos espacios de comunicación la gestión ambiental.

- ✓ Estimulo por Fortalecimiento de Competencias: En articulación con el área de formación y desarrollo se destacarán los espacios brindados a los colaboradores en términos de tiempo y/o actividad de capacitación certificable, con el objetivo de estimular la calidad de

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

- vida laboral desde el desarrollo de sus competencias y/o actividad de capacitación certificable.
- ✓ Reconocimiento de Cumpleaños Funcionarios y Colaboradores vigencia 2021. (Publicación en medios de comunicación institucionales).
 - ✓ Reconocimiento de Profesiones y Oficios (Publicación en medios de comunicación institucionales)
 - ✓ 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
 - ✓ Beneficios sociales (descuentos de cooperativas)
 - ✓ Reconocimientos
 - ✓ 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 Pre pensionados

Este eje está dirigido al personal 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 y a quienes se les desarrollaran actividades para la preparación 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 2022, 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.

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-PL -0001	

9. BIBLIOGRAFIA

- ✓ 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 Pública
- ✓ 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.
- ✓ Circular 003 del 05 de febrero de 2019 el Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD, en el marco del Plan Integral de Bienestar para los Servidores Públicos, integra actividades que el Departamento estableció para la vigencia.
- ✓ Circular 004 del 22 de enero de 2021 del Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD, plan distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos Distritales.
- ✓ Función Pública 2020-2022 "Programa Nacional de Bienestar "Servidores saludables, entidades sostenibles"
- ✓ Circular 002 -2022 Lineamientos para integración del plan de gestión estratégica del talento humano.

10. ANEXOS

- ✓ Cronograma de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022

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"> ✓ Línea base de clima organizacional subred ✓ Línea base de 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).

 Secretaría de Salud Subred Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SUBRED SUR OCCIDENTE ESE	Versión:	7	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Sur Occidente E.S.E.
		Fecha de aprobación:	25-01-2022	
		Código:	01-02-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 20200 Actualización resultados medición clima organizacional. Circular 002-2022 Lineamientos para integración del plan de Gestión Estratégica del Talento Humano.

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO
Formato de asistencia
Encuesta de satisfacción de actividades de bienestar

	ELABORÒ	REVISÒ	AVAL DE CALIDAD	APROBÒ
Nombre y Apellidos:	Lizeth Mahecha Bustos	Mónica Adriana Flórez Bonilla	Juan Carlos Ospina	Martha Yolanda Ruiz Valdés
Cargo actividad: y/o	Profesional Esp III OPS	Director Operativo Gestión del Talento Humano	Jefe Oficina de Calidad	Gerente
Fecha :	2022	2022	2022	2022
Firmas:				

Anexo:

CRONOGRAMA

ACTIVIDAD ESPECÍFICA	Año: 2022											
	Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov	Dic
Participación en juegos deportivos							X	X	X	X	X	X
Hábitos de vida saludable							X	X	X	X	X	X
Estrategia Vacacionan-andando							X	X	X	X	X	X
Estados mentales positivos (presencial, virtual, telefónica)		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clima organizacional (Plan de trabajo primer semestre y segunda medición)						X						X
Áreas de descanso y alimentación° (necesidades, priorización, dotación, protocolo de buen uso)						X						X
Salas amigas de la lactancia materna			X			X			X			X
Articulación con bienestar universitario (áreas de descanso y alimentación -protocolo de buen uso)			X			X			X			X
Evaluación de Impacto (bienestar, SyST, Capacitación)												X
Aviso de condolencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Caminatas			X			X			X			X
Reconocimientos y conmemoraciones (cumpleaños, profesiones y oficios, semana de la felicidad, día de la secretaria, día del conductor, Gala de reconocimiento Distrital, mejor empleado de carrera*, visita fantástica, novenas)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sinergias con entidades públicas y privadas con beneficios para colaborador y familia			X			X			X			X
Día de la familia, día del niño (bonos y conmemoración)												X
Cierre de gestión												X
Emprendimientos de los colaboradores (avisos clasificados)					X						X	
Ferías de servicios			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Acompañamiento a través de los fondos de pensiones			X	X	X	X	X	X	X	X	X	



Secretaría de Salud
Subred Sur Occidente E.S.E.

**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
SUBRED SUR
OCCIDENTE ESE**

Versión:

7

Fecha de
aprobación:

25-01-2022

Código:

01-02-PL -0001



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Subred Sur Occidente E.S.E.

Programa de diseño de vida (Alianza con DASCD)					X													X
Reconocimiento a la labor						X												X
"Intercambio de secretos" resolución de conflictos			x			x					x							x
Fortalecimiento al comité de convivencia laboral y divulgación						x											x	
Fortalecimiento de competencias blandas en los equipos (T.H)			x			x					x							x
Espacios de escucha (T.H, Hum)			x			x					x							x
Escuela de lideres																		x
Definición de incentivos emocionales y socialización.						x										x		
Mantener la estrategia " Tu cuidas, nosotros te cuidamos"																		x
Dignificación del Talento Humano, condiciones de vinculación, estabilidad laboral (Encuesta de satisfacción)											x							
Segunda medición Distrital de clima organizacional																		x