

 <p>Secretaría SALUD LOCALIDAD MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	---	---	---

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2016



SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ D.C.
DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

2016

SECRETARIO DE DESPACHO SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD

DIRECTORA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
Graciela Cecilia Retamoso Llamas

 <p>Secretaría SALUD CALDAS MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora</p> <p>Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo</p> <p>Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.....	3
2. MARCO CONCEPTUAL.....	3
3. MARCO LEGAL	12
4. EL PLAN DE BIENESTAR SE ARTICULA CON LAS LINEAS DE ACCION DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO Y DE MANERA TRANSVERSAL CON LAS ESFERAS DEL SER HUMANO Y CICLO VITAL.	20
4.1 LINEAS – ESFERAS – CICLO VITAL – PROGRAMA.....	21
5. POBLACION OBJETO	23
6. BENEFICIOS DEL PLAN DE BIENESTAR	23
7. OBJETIVO GENERAL	24
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	24
8. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN.....	24
8.1 Servidores (as) públicos que diligenciaron la encuesta.	25
9. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR	26
9.1 Medición de impacto	27
9.2 Diagnóstico de necesidades	33
10. CONCLUSIONES BASE PARA LA DEFINICIÓN DEL PLAN	35
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	37
12. FINANCIACIÓN.....	38
13. ESTRATEGIAS	38

 <p>Secretaría SALUD CALDAS MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora</p> <p>Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo</p> <p>Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar ha sido concebido acorde con las líneas de acción de la Política de Talento Humano y con la participación de los(as) colaboradores(as) y el Talento Humano vinculado a la Secretaria Distrital de Salud, favoreciendo así el desarrollo integral del individuo en sus diferentes esferas: personal, profesional, espiritual y familiar, al igual que las etapas del ciclo vital (Infancia, juventud, adultez, persona mayor), el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, elevando los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad.

2. MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual se centra en el bienestar y la satisfacción de los servidores públicos de la Secretaria Distrital de Salud, con enfoque en las esferas del ser humano, ciclo vital y componente familiar. Entendiendo las esferas como el escenario en que se mueve el individuo¹, los ciclos vitales como las diferentes etapas del crecimiento desde la infancia hasta la persona mayor y el componente familiar como la función afectiva de la familia que es muy importante, amplia y compleja, como se refleja a continuación:

¹ Grafico No. 1 Esferas del ser humano



GRAFICO No: 1



El grafico No.1 hace referencia a las esferas del ser humano² las cuales se constituyen en un ideal que construye la imagen de una sociedad³, basados en la autonomía, el bien común y la democracia que se relaciona a su vez con la libertad, el respeto y la justicia, para lograr así formas elevadas de convivencia humana, de acuerdo con una normatividad universal. Es importante entrar a comprender cada una de las esferas del ser, cuando se habla de estas hacer referencia a:

Esfera personal: Es el autoconocimiento que nos lleva a definir la relación que se tiene consigo mismo(a), parte de los diferentes aprendizajes que se han obtenido durante el desarrollo del ser, basándose en la cultura y las creencias que le han transmitido en el transcurso de su vida, dentro de esta se encuentra la *Esfera espiritual*, la cual se comprende como el descubrimiento del ser con su naturaleza

² Grafico No. 1, Política de Talento Humano, esferas del ser humano.

³ Lineamientos Generales de Política Social para Bogotá, 2004-2014, Una aproximación desde los derechos de la niñez, la juventud, las mujeres, las personas mayores y la familia.

 <p>Secretaría SALUD LOCALIDAD MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora</p> <p>Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo</p> <p>Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	---	---	---

interior, basado por un conjunto de creencias y valores, los cuales son aprendidos e interiorizados en el transcurso de la vida.

Esfera familiar: Hace referencia a los temas del grupo familiar, para efectos de este lineamiento se asume el concepto de familia propuesto en la política pública de las familias del Distrito Capital: organizaciones sociales, construidas históricamente, constituidas por personas que se reconocen y son reconocidas en la diversidad de sus estructuras, arreglos, formas, relaciones, roles y subjetividades; están conformadas por grupos de dos o más personas de diferente o del mismo sexo, con hijos o sin ellos, unidas por una relación de consanguinidad o parentesco, adopción o afecto. Establecen vínculos de apoyo emocional, económico, de cuidado o de afecto, y comparten domicilio o residencia o lugar de habitación de manera habitual y son sujetos colectivos de derechos.

Esfera profesional: Es todo aquello que está relacionado con ámbito laboral, en torno de la efectividad en el que hacer diario y la satisfacción personal relacionada a los principios y valores que cobijan al colaborador(a) en la Entidad.

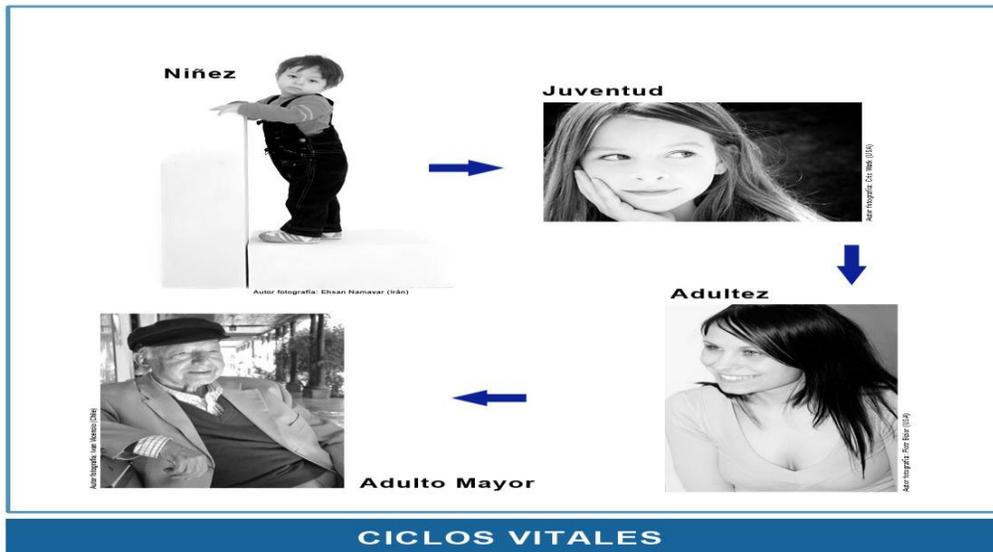
Esfera social: Es todo aquello que esta connotado con las relaciones sociales, basado en la interacción del individuo y los seres que lo rodean, esta esfera esta comprendida en un sistema de múltiples diferencias entre las personas que lo componen, en la sociedad existe gran diversidad de normas, valores, culturas y creencias las cuales identifican y reconocen a cada persona.

Esfera ambiental: Hace referencia a todos los temas ambientales, basado en la relación que tiene el ser humano con el ambiente. Aportando a la prevención de la contaminación, preservación y sostenibilidad del ambiente, a través de la



promoción, el respeto y el mejoramiento continuo de sus procesos, comprometida con la disminución de sus impactos ambientales en cumplimiento de la normatividad vigente.

GRAFICO No: 2



El gráfico No.2 da una mirada a los ciclos vitales con relación al desarrollo del ser humano el cual incluye un equilibrio entre el crecimiento y el deterioro. Mientras las personas ganan en un área, pueden perder en otra en grados variables.

En la adultez, el equilibrio se desvía gradualmente. Algunas habilidades, como el vocabulario, continúan aumentando; otras, como la capacidad para resolver problemas inusitados, pueden disminuir; y algunos nuevos atributos como la experiencia pueden florecer.

El término **Bienestar Social** ha sido abordado para designar el conjunto de planes, programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades económicas, sociales y culturales del los colaboradores(as) y empleadores, que

 <p>Secretaría SALUD CALDAS MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora</p> <p>Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo</p> <p>Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

influyen como elemento importante dentro de la organización a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social”. (VIGOYA: 2002:25)

Para la Dirección de Gestión del Talento Humano, es importante tener en cuenta el Bienestar del colaborador(a) y su familia, en respuesta a los lineamientos definidos en la Política de Talento Humano, permitiendo tener un Talento Humano con altos niveles de motivación, lo que conlleva a tener un compromiso institucional que apunte al cumplimiento de la misión y la visión institucional.

La Política de Talento Humano del Sector Público de Salud en el Distrito Capital, en su objetivo No. 2 busca: “**Generar, fortalecer y mantener el desarrollo integral del talento humano de la Secretaría Distrital de Salud**”, y que dentro de sus acciones esta la de “*Implementar acciones que redunden en la calidad de vida laboral de los colaboradores y colaboradoras y sus familias, con una mirada integral del ser humano (personal, familiar, profesional, social y espiritual) y la conservación del ambiente*”., con transversalidad desde los ciclos vitales⁴: Infancia, Juventud, Adulthood, adulto(a) mayor, componentes relevantes para el Plan de Bienestar e incentivos.

Para la Secretaria Distrital de Salud, se asume el Talento Humano como el capital fundamental para el desarrollo institucional, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencias, motivaciones, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades y potencialidades entre otras que poseen y aportan al proceso de desempeño laboral del personal en la Entidad.

⁴ Grafico no.2, ciclos vitales.

 <p>Secretaría SALUD CALCUTA MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	---	---	---

Lograr el fortalecimiento y desarrollo integral del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Salud requiere de la articulación de principios y valores institucionales en las acciones que se lleven a cabo, por lo tanto hacen parte del plan de Bienestar los principios y valores institucionales que se citan a continuación:

PRINCIPIOS:

- **RESPETO POR LA DIGNIDAD HUMANA:** Consiste en la consideración de todas las personas como fines en sí mismos y nunca como medios. Implica el reconocimiento y la promoción del ejercicio de la autonomía de las personas.
- **UNIVERSALIDAD:** Es la garantía de protección de todas las personas sin discriminación y en todas las etapas de la vida, en virtud de la igualdad en la dignidad humana.
- **EQUIDAD:** Entendida como la forma de justicia distributiva que logra el equilibrio entre las capacidades, las oportunidades y las necesidades de las personas. Se expresa con la máxima “de cada cual según su capacidad y a cada cual según su necesidad.
- **SOLIDARIDAD:** Consiste en el compromiso con la acción colectiva para superar situaciones o condiciones de fragilidad, indefensión o riesgo de las personas, a partir del reconocimiento de la igualdad en la dignidad humana.
- **INTEGRALIDAD:** Es la disposición de los medios y recursos, en forma articulada, para responder mediante la participación activa a las necesidades de calidad de vida y salud de las personas.

El plan de Bienestar se soporta en los valores institucionales de la Secretaria Distrital De Salud

 <p>Secretaría SALUD CALDEZA MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	---	---	---

VALORES:

1. **Vocación de Servicio:** Actitud de vida, de colaboración franca hacia los demás. Por esto, la persona servicial lo es en todas partes con acciones que, aunque parezcan insignificantes, contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de las otras personas.
2. **Responsabilidad:** Tener la capacidad para reconocer y aceptar las consecuencias de los actos realizados libre y voluntariamente, no sólo cuando los resultados son buenos y gratificantes, sino también cuando son adversos o indeseables. Genera confianza y tranquilidad de conciencia.
3. **Probidad:** Estar en total disposición para dar cuenta de los actos y decisiones como servidor público ante la sociedad y los organismos de control pertinentes, en virtud de la responsabilidad pública.
4. **Respeto:** Es el trato digno, el pilar de una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. Es el reconocimiento a la diferencia y a la diversidad, sin que ello signifique pasividad o falta de autoridad.
5. **Lealtad institucional:** Ser fiel a los principios institucionales, evitando cualquier posibilidad de traición o engaño, en virtud del compromiso con la función pública.
6. **Honestidad:** Rectitud en las actuaciones, sinceridad en las relaciones, claridad en las decisiones y extremo celo y diligencia en lo que nos confían.
7. **Tolerancia:** Reconocer y respetar las maneras de ser, las opiniones y prácticas de los demás, aunque sean diferentes a las nuestras.

 <p>Secretaría SALUD CALDAS MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora</p> <p>Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo</p> <p>Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

8. Humanización: Priorizar la consideración del ser humano en todas nuestras conceptualizaciones y actuaciones, dentro y fuera de la institución.

En el Marco de la Política de Talento Humano y articulado con los principios y valores institucionales y desde el objetivo No.3: Fortalecer la cultura institucional de la Secretaría Distrital de Salud, a partir del empoderamiento del talento humano para afianzar los principios, valores, atributos, creencias y comportamientos que favorezcan el cumplimiento de la plataforma estratégica de la entidad, dentro de su línea de acción Divulgar y aplicar el decálogo del buen servicio, motivando su apropiación por parte de los servidores públicos de la entidad como instrumento para mejorar la prestación del servicio al usuario interno y externo, se describe a continuación:

GRAFICO No:3



- Actitud positiva con el usuario y buen trato.
- Al dar una información, es explicada y con buena modulación de la voz, acompañada de buenos modales.
- Direccionamiento del usuario a quien corresponda.
- Atención completa en el usuario mientras es atendido, con la misma importancia que todos merecemos.
- La presentación personal refleja el respeto hacia el usuario y la institución.
- Concentración en el trabajo teniendo en cuenta que muchas vidas dependen de él.
- Control de nuestras emociones, proyectando tranquilidad en la orientación que se brinda.
- Con el ejemplo educa y expresa siempre la importancia del respeto.
- Al marcharse el usuario, la despedida debe tener componentes de agrado por estar a su servicio.

 <p>Secretaría SALUD CALDAS MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora</p> <p>Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo</p> <p>Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

PROCLAMA DEL BUEN SERVICIO⁵

El grafico No. 3 da una mirada a la proclama del buen servicio de la Secretaria Distrital de Salud, desde la cual el aporte del colaborador(a) es asumir actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social (cultura, normas, etc.) las cuales se ven reflejadas en un mejor servicio al cliente interno y externo.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y BIENESTAR

Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Art. 1 Ley 1562 de 2012. Esta misma Ley considera que el Plan de Salud ocupacional se entenderá en lo sucesivo como el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

2.5.6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

2.5.7 Sistema General de Riesgos Laborales: Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las

⁵ Secretaria Distrital De Salud, Dirección de desarrollo de Talento humano, Programa de humanización en la prestación de los servicios de Salud.

 <p>Secretaría SALUD LOCALIDAD MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora</p> <p>Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo</p> <p>Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	---	---	---

disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y el mejoramiento de las *condiciones de trabajo, hacen parte integral de este sistema.*

3. MARCO LEGAL

El siguiente marco legal ampara el Plan de de Bienestar e incentivos en las instituciones del Estado.

A continuación se relacionan las leyes y los decretos:

Ley 909 de 2004: T I T U L O VI CAPITULO I 3. Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto-ley 1567de 1998: TÍTULO II CAPÍTULO I: Disposiciones generales del sistema de estímulos.

Artículo 13º.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 14º.- Finalidades del Sistema de Estímulos.

Artículo 15º.- Fundamentos del Sistema de Estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

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

 <p>Secretaría SALUD LOCALIDAD MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	---	---	---

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III: Programas de bienestar social, Artículo 20º.- Bienestar Social.

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los colaboradores(as) como procesos permanentes orientados a crear, mantener y

 <p>Secretaría SALUD ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador(a), el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Parágrafo.- Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21º.- *Finalidad de los Programas de Bienestar Social.* Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

 <p>Secretaría SALUD CALDAS MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Artículo 22º.- Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Artículo 23º.- Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Artículo 24º.- Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

 <p>Secretaría SALUD CALDAS MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

Artículo 25º.- *Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar.* Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
- b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

Parágrafo.- En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

CAPÍTULO IV: Programas de incentivos: Artículo 26º.- *Programa de Incentivos.* Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

 <p>Secretaría SALUD CALDAS MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Artículo 34º.- Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Ley 1227 de 2005 CAPITULO II SISTEMA DE ESTIMULOS: Art. 69: Las entidades publicas deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz, y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaran a través de los planes de Bienestar.

ARTÍCULO 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y

 <p>Secretaría SALUD LCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	---	---	---

presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 2o. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 71: Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los fondos de vivienda y pensiones y las Administradoras de riesgos Profesionales.

Artículo 72: No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 74: Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

 <p>Secretaría SALUD CALCUTA MAJOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	---	---	---

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

75.3. Preparar a los prepensionado para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

ARTÍCULO 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 77. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

 <p>Secretaría SALUD ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

LEY 100 DE 1993. Establece la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes:

- Régimen de Pensiones
- Atención en Salud
- Sistema General de Riesgos Profesionales.

4. EL PLAN DE BIENESTAR SE ARTICULA CON LAS LINEAS DE ACCION DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO Y DE MANERA TRANSVERSAL CON LAS ESFERAS DEL SER HUMANO Y CICLO VITAL.

La Secretaria Distrital de Salud, con el fin de mejorar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores y colaboradoras y desde los lineamientos de la política de Talento humano, articulado con sus objetivos específicos y sus líneas de acción, integrando las esferas del ser humano, sus ciclos vitales y el componente familiar, toma como eje el objetivo específico No.2: “Generar, fortalecer y mantener el desarrollo integral del talento humano de la Secretaría Distrital de Salud”.

Las líneas de acción que se toman y corresponden a este objetivo se reflejan en la siguiente tabla:



DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
Control Documental
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Código: SDS-THO- PL-003 V.02

Elaborado por:
Miryam Guzman Zamora
Revisado por:
Jose Elias Guevara Fragozo
Aprobado por:
Graciela Retamoso Llamas.



4.1 LINEAS – ESFERAS – CICLO VITAL – PROGRAMA

Líneas	Esfera	Ciclo Vital	Programa
1. Implementar acciones que redunden en la calidad de vida laboral de los colaboradores y colaboradoras y sus familias, con una mirada integral del ser humano.	Personal, familiar, profesional, social, espiritual.	<i>Infancia</i> <i>Juventud</i> <i>Adultez</i> <i>Adulto(a)</i> <i>mayor</i>	<p>Cultura y clima organizacional: Diseñar e implementar mecanismos dinámicos, periódicos y continuos para que los servidores públicos participen y retroalimenten de manera constructiva la gestión de la entidad, el cumplimiento de la plataforma estratégica, el mejoramiento del clima laboral, el fortalecimiento de la cultura organizacional y los servicios ofrecidos por entidades externas.</p> <p>Implementar estrategias que permitan empoderar a los colaboradores de la entidad en la adherencia a los principios y valores institucionales.</p> <p>Divulgar y aplicar el decálogo del buen servicio, motivando su apropiación por parte de los servidores públicos de la entidad como instrumento para mejorar la prestación del servicio al usuario interno y externo.</p> <p>Gestores de ética: En la Secretaría Distrital de Salud, se crea el programa de Gestores de ética, el cual apunta a velar por la concordancia de las decisiones y actos del área o dependencia en entidad, aplicando los principios y valores Distritales.</p> <p>Humanización: Promover el servicio humanizado en la Secretaría Distrital de Salud mediante el fortalecimiento de las competencias comportamentales comunes a los servidores(as) públicos en el marco del Plan de Salud del Distrito Capital 2008- 2012 y de la Política de Talento humano.</p>



DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
 Control Documental
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
 Código: SDS-THO- PL-003 V.02

Elaborado por:
 Miryam Guzman Zamora
 Revisado por:
 Jose Elias Guevara Fragozo
 Aprobado por:
 Graciela Retamoso Llamas.



Líneas	Esfera	Ciclo Vital	Programa
2. Planear, ejecutar y evaluar programas destinados a brindarle acompañamiento al colaborador(a) y su familia, en los cambios del ciclo laboral y familiar, acorde con un diagnóstico de necesidades de los servidores(as) públicos(as).	Personal, Profesional, Familiar Espiritual.	Infancia Juventud Adulthood <i>Adulto(a) mayor</i>	Retiro laboral: La mirada a tener en cuenta en este programa es la que pueda servir de marco de referencia para la identificación, control y mejora de condiciones brindando herramientas que ayuden al colaborador(a) a asumir cambios en su vida, personal, laboral y familiar.
3. Definir y ejecutar acciones inter e intra-institucionales para facilitar el proceso de retiro laboral de los servidores públicos próximos a pensionarse, mediante el desarrollo de habilidades que les permita asumir de manera positiva esta etapa del ciclo de vida, que trasciende a su entorno social y familiar.	Personal, Profesional, Familiar	<i>Adulto(a) mayor</i>	Retiro laboral (pre-pensionados): Facilitar el proceso de retiro laboral de los colaboradores(as) de la Secretaría Distrital de Salud, mediante el desarrollo de habilidades que les permita asumir de manera positiva el cambio.
4. Organizar e implementar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad para los colaboradores y colaboradoras, minimizando los incidentes, accidentes y las enfermedades laborales y de origen común agravada por procesos de trabajo, haciendo especial énfasis en los	Personal Profesional	<i>Juventud</i> <i>Adulthood</i> <i>Adulto(a) Mayor</i>	Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo: Busca establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas

	<p align="center">DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p align="center">Control Documental</p> <p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p align="center">Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	--	---	---

<i>Líneas</i>	<i>Esfera</i>	<i>Ciclo Vital</i>	<i>Programa</i>
trabajos que impliquen un mayor nivel de riesgo.			de la Legislación en Seguridad y Salud y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARL.

5. POBLACION OBJETO

Lo servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud y su núcleo familiar⁶.

6. BENEFICIOS DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar e Incentivos, que ha sido concebido con base en la participación de servidores públicos y las servidoras publicas de la entidad, favorece el desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad, propiciando un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los colaboradores y colaboradoras de la entidad, contribuyendo al desarrollo del clima y la cultura organizacional eficaz y eficiente para el cumplimiento de los objetivos del Plan De Desarrollo de Bogotá y el Plan de Gestión de la secretaria Distrital de Salud.

⁶ Según Decreto 1227 de 2005, artículo 70, parágrafo 2o. “para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.

 <p>Secretaría SALUD CALCEDA MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	---	---	---

7. OBJETIVO GENERAL

Crear condiciones que propicien un ambiente de bienestar para los servidores públicos y su familia de manera transversal con las esferas del ser humano, ciclo vital y componente familiar, con impacto al interior de la entidad, permitiendo el desarrollo integral del individuo y mejoramiento de la calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Propiciar espacios de sensibilización desde las esferas del ser y ciclos vitales, en temas de pareja y familia, teniendo en cuenta al colaborador y colaboradora y a su componente familiar.
2. Integrar a los colaboradores y colaboradoras con su núcleo familiar a las diferentes actividades culturales y deportivas, mejorando el sentido de pertenencia a la organización.
3. Promover condiciones de seguridad para la protección en el ambiente laboral y de salud; disfrutar de beneficios adicionales que le permitan bienestar y calidad de vida en el trabajo, entre otros aspectos.

La alineación de estos objetivos con la Política de Talento Humano y algunas de sus líneas de acción, se visualizan en el siguiente gráfico:

8. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN

El plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2016 se construyó con base en:

 <p>Secretaría SALUD LOCALIDAD MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	---	---	---

- ✓ Evaluación de los resultados del plan de bienestar 2015, a través de la revisión y análisis de los formatos de satisfacción de las actividades realizadas.
- ✓ Diagnóstico de necesidades realizado a través de un instrumento (encuesta) virtual, que se elaboró y publicó en la intranet de la entidad para su diligenciamiento del 18 al 29 de febrero de 2016.

8.1 Servidores (as) públicos que diligenciaron la encuesta.

DEPENDENCIA	No DE SERVIDORES	PORCENTAJE
Despacho del Secretario	1	0,3
Oficina Asesora Jurídica	4	1,4
Oficina Asesora de Comunicaciones	4	1,4
Oficina de Asuntos Disciplinarios	4	1,4
Oficina de Control Interno	6	2,1
Subsecretaria de Salud Publica	36	12,3
Dirección de Salud Colectiva	13	4,5
Dirección Epidemiología Análisis y Gestion de Políticas de Salud colectiva.	16	5,5
Subsecretaria de Servicios de Salud y Aseguramiento.	22	7,5
Subsecretaria Corporativa	6	2,1
Dirección de Urgencias y Emergencias en Salud.	15	5,1
Dirección de Calidad de Servicios de Salud.	17	5,8
Dirección de Aseguramiento y Garantía del Derecho a la Salud.	18	6,2

 <p>Secretaría SALUD LOCALIDAD MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p align="center">DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p align="center">Control Documental PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
--	--	---	---

Dirección de Provisión de Servicios de Salud	19	6,5
Subsecretaría de Gestión Territorial, participación y servicio a la ciudadanía.	5	1,7
Dirección Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad.	7	2,4
Dirección Servicio a la Ciudadanía	1	0,3
Subsecretaria de Planeación y Gestión Sectorial	6	2,1
Dirección de Planeación Sectorial	12	4,1
Dirección de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud.	2	0,7
Dirección de Infraestructura y Tecnología	3	1,0
Dirección de Gestión del Talento Humano	23	7,9
Dirección Administrativa	20	6,8
Dirección Financiera	20	6,8
Dirección tecnología de Información y las Comunicaciones TIC	7	2,4
Dirección de Planeación Institucional y Calidad	5	1,7
TOTALES	292	100

9. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR

De acuerdo con la encuesta de bienestar los resultados arrojados permiten conocer las actividades que desde la Dirección de Gestión de Talento Humano se deben fortalecer a los servidores públicos de la entidad.

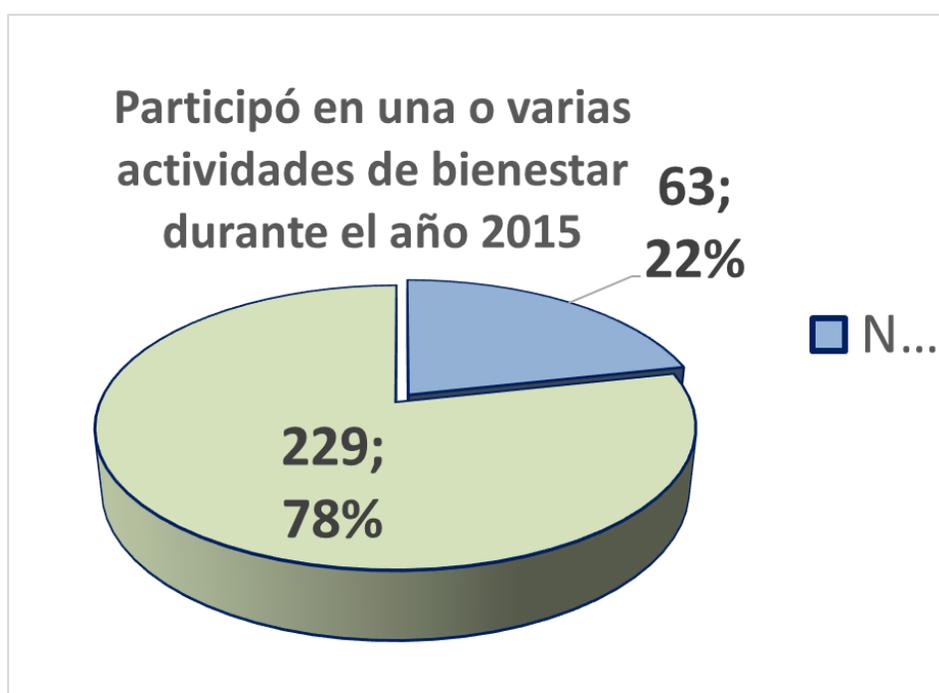


9.1 Medición de impacto

Se relacionan a continuación los principales resultados del instrumento de evaluación (encuesta) aplicado a través de la intranet a principios de este año:

292 personas respondieron la encuesta.

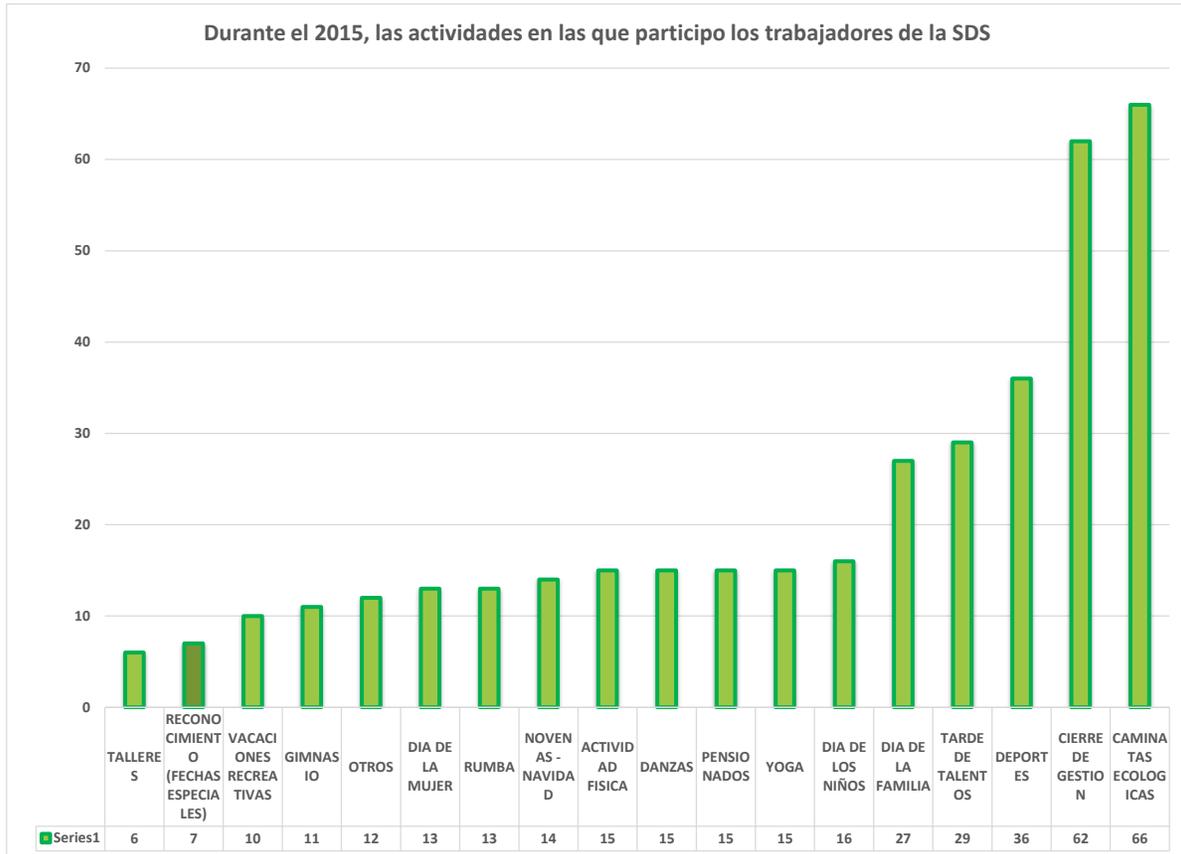
78% de las personas que respondieron la encuesta, manifiestan haber participado en las actividades de bienestar de 2015;





DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
 Control Documental
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
 Código: SDS-THO- PL-003 V.02

Elaborado por:
 Miryam Guzman Zamora
 Revisado por:
 Jose Elias Guevara Fragozo
 Aprobado por:
 Graciela Retamoso Llamas.



1. Caminatas Ecológicas 23%
2. Cierre de gestión 21%
3. Deportes 14%
4. Tarde de Talentos 10%
5. Día de la Familia 9%
6. Actividad física 8%
7. Actividades para niños (talleres, día de la niñez, halloween) 5%
8. Novenas de Navidad 4%
9. Clases grupales: Danzas, rumba aeróbica, yoga y Gimnasio. 4%
10. Día de la mujer 4%
11. Talleres para servidores de la entidad. 4%
12. Vacaciones recreativas 3%



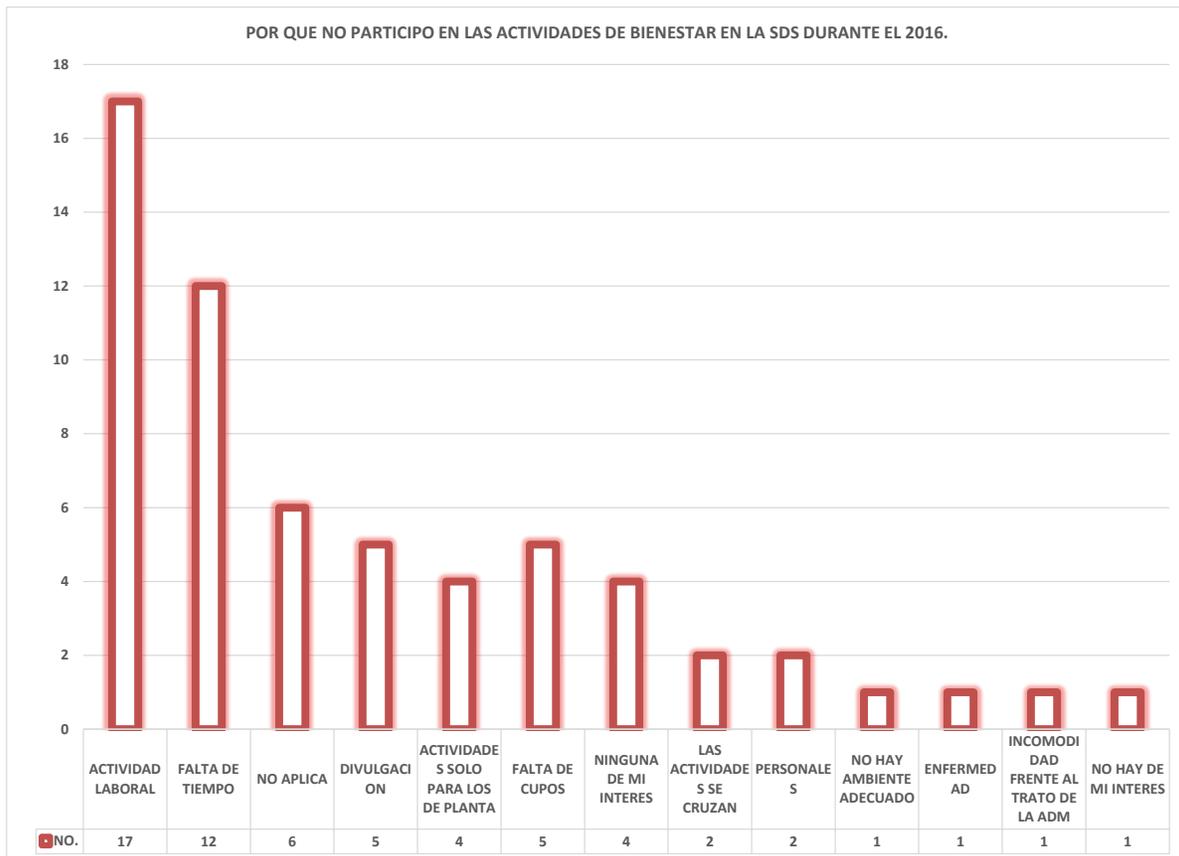
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
Control Documental
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Código: SDS-THO- PL-003 V.02

Elaborado por:
Miryam Guzman Zamora
Revisado por:
Jose Elias Guevara Fragozo
Aprobado por:
Graciela Retamoso Llamas.



De igual forma se encuentran las actividades realizadas por seguridad y salud en el trabajo, conferencias gestionadas por la oficina de comunicaciones y espacios de café ofrecidos por la Dirección de Gestión de Talento Humano.

Dentro de las actividades que presentaron menos acogida; reconocimiento y agradecimiento al grupo de secretarias, juegos interempresas, actividades culturales, agradecimiento a conductores, miércoles de ceniza, día del no carro, entre otras.



El 22% manifiesta no haber participado en las actividades de bienestar, por razones como:

- Falta de tiempo
- Falta de información

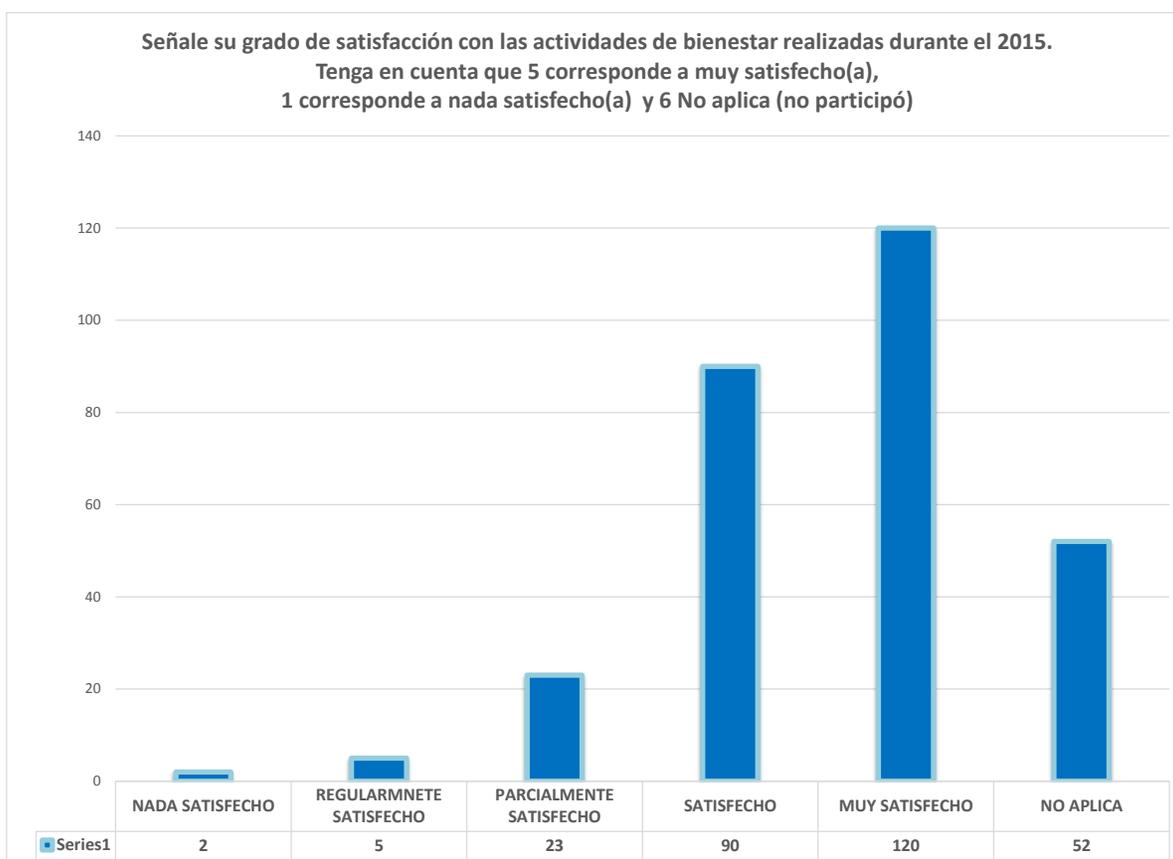


DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
Control Documental
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Código: SDS-THO- PL-003 V.02

Elaborado por:
Miryam Guzman Zamora
Revisado por:
Jose Elias Guevara Fragozo
Aprobado por:
Graciela Retamoso Llamas.



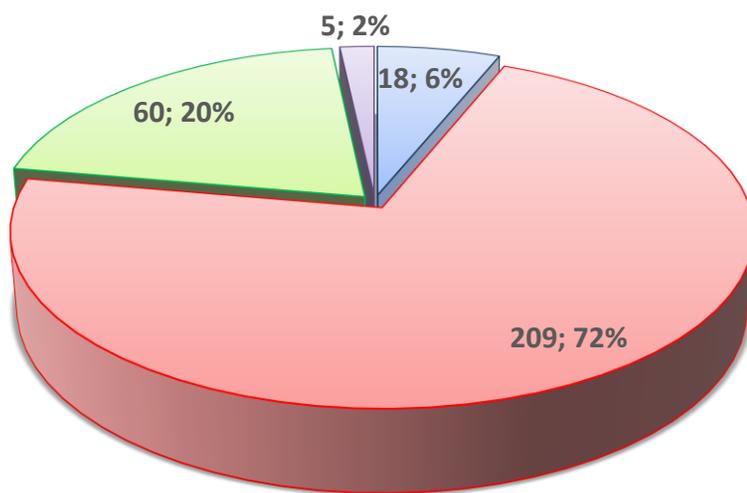
No se enteraron a tiempo
Por el tipo vinculación (contratista).
Pocos cupos
Poco interés
Los jefes no dejan participar, entre otras.



El 40% de las personas que respondieron la encuesta le otorgan una calificación general de 5: muy satisfecho, a las actividades de bienestar realizadas en el 2015, el 31% calificaron con 4: satisfecho, el 8% califican con 3: parcialmente satisfecho, el 2% Calificaron con 2: regularmente satisfecho y el 1% otorga un 1: nada satisfecho; el 18% respondió: no aplica.

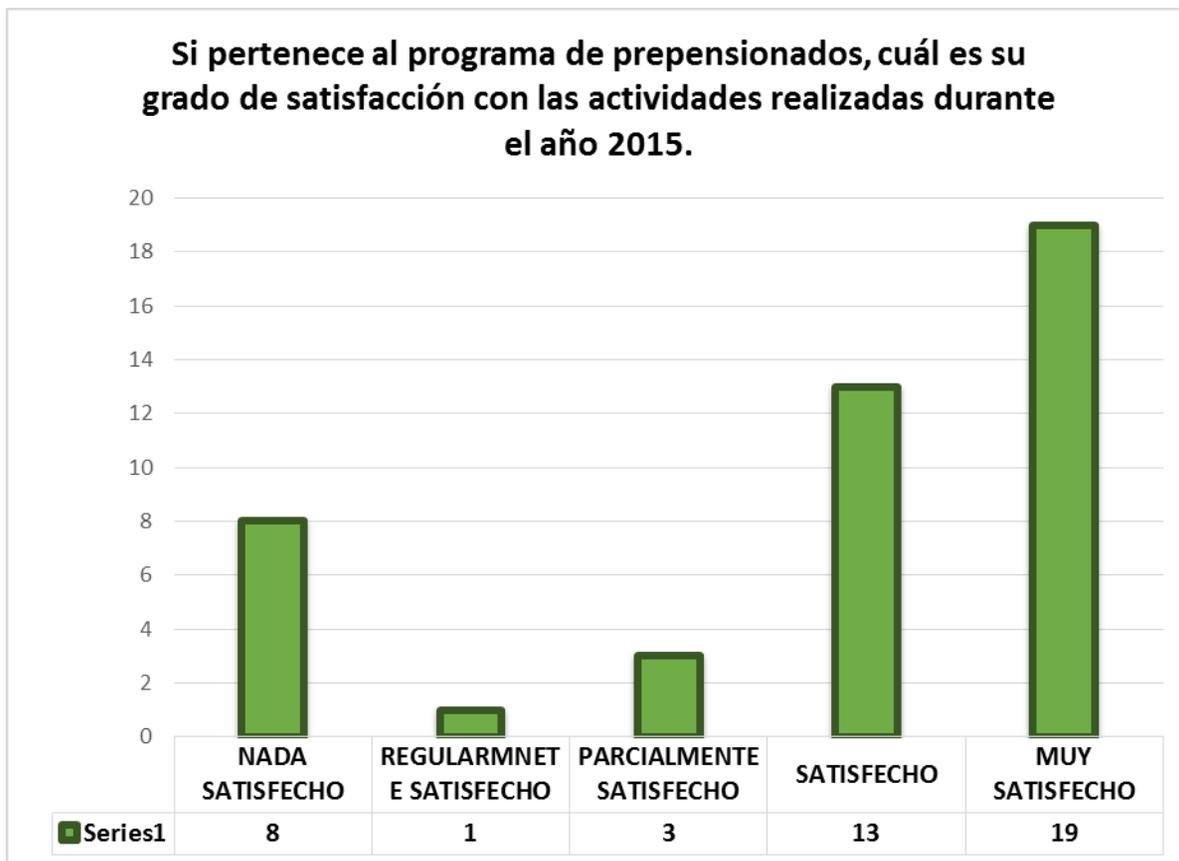


¿Considera que las actividades de bienestar en las que participó le ayudaron o aportaron a mejorar su calidad de vida laboral y/o familiar?.



■ No ■ Sí ■ No aplica ■ (en blanco)

El 72% de las personas que respondieron la encuesta, consideran que las actividades de bienestar en las que participó en el 2015, le ayudaron o aportaron a mejorar su calidad de vida laboral y/o familiar, el 5% considera que no le aporta, y un 20% no aplica.



El 18% de las personas que respondieron la encuesta, pertenecen al programa de pre pensionados

El 44% de las personas pre pensionadas otorgan una calificación de 5 a las actividades realizadas en el 2015, el 30% califican con 4, el 7% califican con 3, el 2%, el 2, el 17% califican con 1, las actividades de pre pensionados



9.2 Diagnóstico de necesidades

A la pregunta, “**qué actividad o actividades le gustaría que se realizara en el 2016?**”



El 30% le gustaría que fueran deportivas, recreativas y vacacionales.

El 20% Artísticas y culturales.

El 20% Promoción y prevención de la salud.

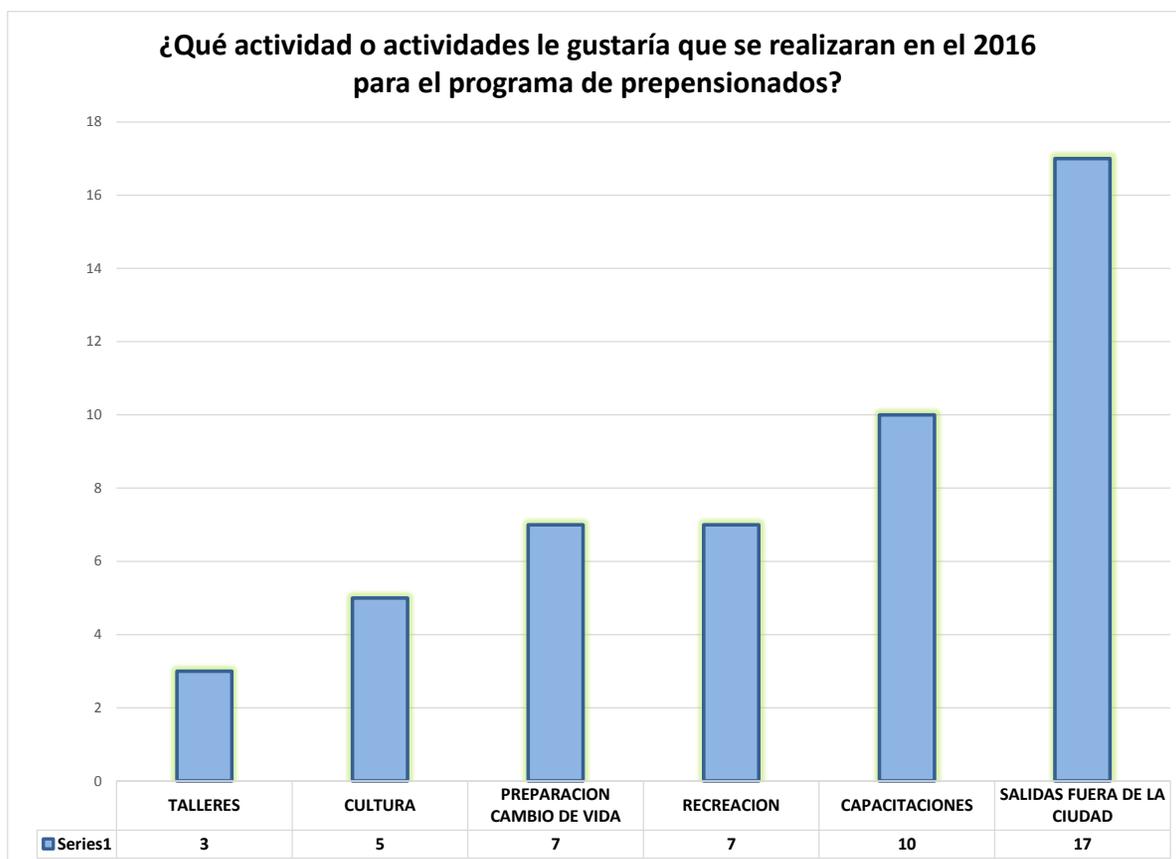
El 14% Capacitación informal en artes o artesanías.

El 14% Promoción de programa de vivienda.

El 2% Académicas y de capacitación



Las personas que pertenecen al programa de pre-pensionado, manifiestan que para el 2016, les gustaría se realizaran actividades como:



Las personas que pertenecen al programa de pre pensionados le gustaría que les ofrecieran charlas, conferencias o capacitaciones sobre: Como enfrentar el retiro laboral, Proyecto de vida y como generar industria.

Les gustaría que les ofrecieran caminatas y jornadas recreativas de integración tanto a sitios cercanos a Bogotá de dos días, como viajes fuera del departamento varios días. Como sugerencias están, Medellín, Cartagena y San Andrés.

De igual manera les gustaría talleres de manualidades, cocina, guitarra y danzas.

 <p>Secretaría SALUD CALDIA MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

Dentro de los aspectos que se pueden mejorar, según las personas que respondieron la encuesta, se encuentran:

- ✓ Exigir a los inscritos el compromiso y cumplimiento con el horario de programación de las actividades.
- ✓ Restringir la participación a aquellas personas que se inscriben y no asisten, negándole la oportunidad a otros que asistan a estas actividades.
- ✓ Acompañamiento por parte de los Directivos a las actividades.
- ✓ Más actividades fuera de la entidad.
- ✓ Más cupos para las caminatas.
- ✓ Buscar sitio fijo para las clases de danzas yoga y rumba.
- ✓ Reconocimiento a los servidores por años de labores.
- ✓ Publicar cronograma, previo de actividades.
- ✓ Actividades de prácticas libres como natación, rumba, cardio, en las sedes de compensar en el tiempo libre.
- ✓ Mayor comunicación.
- ✓ Divulgar videos y/o fotografías en los medios internos enfatizando en los resultados de la actividad realizada.
- ✓ Incluir en los deportes juegos autóctonos.
- ✓ Permitir por parte de los jefes la participación de todos los funcionarios.

10. CONCLUSIONES BASE PARA LA DEFINICIÓN DEL PLAN

Es importante:

- ✓ Llevar a cabo iniciativas para promover mayor participación de los trabajadores en cada uno de los eventos programados.
- ✓ Se requiere:
 - Realizar más actividades que incluyan a la familia, que permitan la interacción o integración de los equipos de trabajo y promuevan el sano esparcimiento en general.

	<p align="center"> DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Control Documental PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS Código: SDS-THO- PL-003 V.02 </p>	Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.	
---	--	---	---

- Continuar fortaleciendo el tema de la diversidad de actividades, la divulgación permanente y la calidad de las mismas para despertar mayor interés por parte de los servidores.
- Informar y sensibilizar a los directivos sobre la importancia de participar en las actividades de bienestar, no sólo por el bien de ellos sino de toda la organización.
- Continuar haciendo actividades relacionadas con todas las esferas del ser humano, enfatizando en la ambiental no solo por el gusto evidenciado en estas sino por los lineamientos institucionales.
- Realizar actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades y de los riesgos a los que más están expuestos los trabajadores, en aras de contribuir a mejorar su bienestar físico y mental. Aspecto que está muy ligado al deporte, la actividad física y los hábitos de vida saludables.
- Realizar gestión necesaria para planear y realizar acciones de bienestar, deportivas y de actividad física para todos los colaboradores o servidores de la Secretaría Distrital de Salud, es decir que permitan cubrir a los compañeros de contrato, a través de alianzas estratégicas con las Cajas de Compensación Familiar a las cuales estén afiliados, las Empresas prestadoras de Salud (EPS), las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Administradoras de fondos de pensiones y cesantías y otras entidades del orden Distrital y Nacional como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, de acuerdo con la Política de Talento Humano de la entidad y los lineamientos Distritales y de la entidad no sólo en cuanto al bienestar sino a la optimización de recursos.

Conforme a la evaluación realizada y comentada anteriormente se definió para este año 2016 el siguiente cronograma y plan de trabajo.



DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
 Control Documental
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
 Código: SDS-THO- PL-003 V.02

Elaborado por:
 Miryam Guzman Zamora
 Revisado por:
 Jose Elias Guevara Fragozo
 Aprobado por:
 Graciela Retamoso Llamas.



11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PLAN DE ACCIÓN 2016 SDS						
No.	ACCIÓN (ACTIVIDAD - PRODUCTO CONCRETO)	ESFERA	CICLO VITAL	PUBLICO OBJETIVO	FECHA DE REALIZACION	MES DE EJECUCION
1	CONSTRUCCION, APROBACION Y ADOPCION DEL PLAN DE BIENESTAR 2016				ENERO - MARZO	MARZO
2	Contratacion para la ejecucion de actividades de bienestar				FEBRERO - MARZO	MARZO
3	Reconocimiento cumpleaños funcionarios y Días especiales de profesiones.	SOCIAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	ENERO - DICIEMBRE	DICIEMBRE
4	Entrega bonos de condolencia	ESPIRITUAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	ENERO - DICIEMBRE	DICIEMBRE
5	Caminatas Ecológicas	AMBIENTAL - FAMILIAR- SOCIAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD Y SUS FAMILIARES	ABRIL - NOVIEMBRE	NOVIEMBRE
6	Actividades encaminadas a mejorar la calidad de vida de los servidores: gimnasio,yoga, danzas, rumba aerobica.	PROFESIONAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	ABRIL - DICIEMBRE	DICIEMBRE
7	Conmemoración eucarística miércoles de ceniza	ESPIRITUAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	10 DE FEBRERO	FEBRERO
8	Conmemoracion Día de la mujer	PERSONAL SOCIAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORAS DE LA ENTIDAD	08 DE MARZO	MARZO
9	Conmemoracion Día del Hombre	PERSONAL SOCIAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	18 DE MARZO	MARZO
10	Día de la actividad física	PROFESIONAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	MARZO- NOVIEMBRE	NOVIEMBRE
11	Actividades Deportivas (juegos internos)	PERSONAL - SOCIAL	JUVENTUD, ADULTEZ,	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	ABRIL - MAYO - JUNIO	JUNIO
12	Reconocimiento Día de la Secretaria	PROFESIONAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	26 DE ABRIL	ABRIL
13	Actividad prepensionados	PROFESIONAL - SOCIAL	ADULTEZ - ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	MAYO - JUNIO	JUNIO
14	Reconocimiento día de la niñez	PERSONAL - FAMILIAR	NIÑEZ	HIJOS DE SERVIDORES DE LA ENTIDAD	29 de abril	ABRIL
15	Día de la familia	SOCIAL - FAMILIAR	NIÑEZ- JUVENTUD - ADULTEZ- ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD Y SUS FAMILIAS	22 DE MAYO	MAYO
16	Reconocimiento día del conductor	ESPIRITUAL - PERSONAL - SOCIAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	15 DE JULIO	JULIO
17	Vacaciones recreativas hijos de servidores	PERSONAL - FAMILIAR	NIÑEZ	HIJOS DE SERVIDORES DE LA ENTIDAD	OCTUBRE - SEMANA DE RECESO ESCOLAR	OCTUBRE
18	Día de los niños - halloween	PERSONAL - FAMILIAR	NIÑEZ	HIJOS DE SERVIDORES DE LA ENTIDAD	28 DE OCTUBRE	OCTUBRE
19	Talleres para servidores de la entidad	PERSONAL SOCIAL- ESPIRITUAL- AMBIENTAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD y/o SUS FAMILIAS	SEPTIEMBRE- NOVIEMBRE	NOVIEMBRE
20	Tarde de talentos	PERSONAL SOCIAL- ESPIRITUAL- AMBIENTAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD Y SUS FAMILIAS	16 DE SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE
21	Día del Servidor Público Distrital	PROFESIONAL - SOCIAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	03 DE OCTUBRE	OCTUBRE
22	Decoracion Navidad	PERSONAL SOCIAL- ESPIRITUAL- AMBIENTAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	NOVIEMBRE - DICIEMBRE	DICIEMBRE
23	Novena de Aguinaldos	PERSONAL SOCIAL- ESPIRITUAL- AMBIENTAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	DICIEMBRE	DICIEMBRE
24	Bonos de navidad hijos de servidores	FAMILIAR	NIÑEZ - JUVENTUD	HIJOS DE SERVIDORES DE LA ENTIDAD	DICIEMBRE	DICIEMBRE
25	Cierre de Gestion	PROFESIONAL - SOCIAL	JUVENTUD, ADULTEZ, ADULTO MAYOR	SERVIDORES DE LA ENTIDAD	DICIEMBRE	DICIEMBRE

Y las demás actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá y de las entidades que conforman la red pública adscrita.

 <p>Secretaría SALUD CALDIA MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

12. FINANCIACIÓN

La Secretaría Distrital de Salud cuenta con el rubro de bienestar e incentivos, que para la vigencia 2016, tiene asignados \$570.000.000, distribuidos de la siguiente manera:

RUBRO	VALOR
FUNCIONAMIENTO	\$315.000.000
PROYECTO DE INVERSION	\$140.750.000

Es importante precisar que el uso del rubro destinado para Bienestar e incentivos, será utilizado en los colaboradores y colaboradoras de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Las acciones dirigidas a los colaboradores y colaboradoras contratistas, se hará a través de alianzas estratégicas con:

Caja de compensación Familiar

A. R. L.

SENA

Coordinación con entidades públicas del orden Distrital y Nacional, la realización de actividades institucionales tales como culturales, lúdicas, recreativas y deportivas, entre otras.

13. ESTRATEGIAS

- Continuar con los programas institucionales que fomenten y contribuyan al mejoramiento de la cultura y humanización, así como el fortalecimiento de los valores institucionales y atributos culturales.

 <p>Secretaría SALUD CALDAS MAYOR DE BOGOTÁ</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p>Control Documental</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p>Código: SDS-THO- PL-003 V.02</p>	<p>Elaborado por: Miryam Guzman Zamora Revisado por: Jose Elias Guevara Fragozo Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>	
---	---	---	---

- Coordinación con entidades públicas del orden Distrital y Nacional y territorial, la realización de actividades institucionales tales como culturales, lúdicas, recreativas y deportivas, entre otras.
- Teniendo en cuenta las políticas de austeridad en el gasto público, optimizar el uso de los recursos asignados y para tal fin, realización de algunas de las actividades programadas mediante intercambio cultural con entidades públicas y privadas de manera que no representen erogación para la entidad; además, contratación de los eventos de bienestar mediante la normatividad vigente con entidades especializadas en esta materia de forma tal que se favorezcan los intereses de la entidad, en cuanto a calidad y costos.
- Promoción y coordinación de la utilización de los servicios de diferentes entidades como:

Empresas promotoras de salud

Administradoras de fondos de pensiones y cesantías

Administradoras de riesgos profesionales

Fondos de vivienda

Caja de compensación Familiar, mediante la afiliación de los servidores (as) públicos (as) y actualización de la información, divulgación del servicio prestado por las entidades y evaluación permanente de la calidad de los servicios que estas ofrecen al servidor público y a su familia.