



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO:.....	5
2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
3. ALCANCE:	6
4. MARCO LEGAL	7
5. BIENESTAR SDS 2022.....	10
6. RESPONSABLE:.....	11
7. ABREVIATURAS.....	11
8. GENERALIDADES	11
9. RECURSOS ASIGNADOS:.....	14
10. RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES	15
11. EJE ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR	20
12. RETROALIMENTACIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2021	27
13. SUGERENCIAS Y PROPUESTAS.....	28
14. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2022	30
15. PARTICIPACIÓN COMISIÓN DE PERSONAL	31
16. CONTROL DE CAMBIOS	31

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

1. INTRODUCCIÓN

La normativa vigente en Colombia (Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, entre otros), señala que las entidades del sector público deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a todos los servidores públicos, en donde se indague sobre sus necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias, exaltando así la labor del servidor público, intensificando además una cultura que resalte en el equipo de trabajo sentido de pertenencia y motivación por trabajar para la ciudadanía.

La labor del Plan de Bienestar de la Secretaría Distrital de Salud, más allá de la organización y de la ejecución de actividades, se preocupa por la situación integral de los servidores y de allí la planeación de los procesos de bienestar de forma articulada con la Dirección de Gestión del Talento Humano y las demás dependencias de la entidad, aportando todos los elementos necesarios para satisfacer las necesidades humanas de los servidores, de acuerdo con el diagnóstico aplicado para dar respuesta íntegra a las problemáticas identificadas, acompañadas de estrategias de seguimiento y evaluación permanente, orientado a mejorar estas necesidades identificadas y las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de las personas, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias.

Propendiendo por una especial atención con enfoque poblacional, diferencial y de género entorno a la gestión del TH de la Entidad, de manera tal que permita garantizar la accesibilidad y un trato igualitario eliminando aquellos obstáculos y barreras que puedan imposibilitar, dificulten o generen desigualdades de acceso sin discriminación con igualdad de oportunidades.

Por tanto, en todas las actuaciones señaladas anteriormente, se contribuirá el pleno disfrute de los derechos de hombres, mujeres, personas transgénero, personas con discapacidad (Entendiéndose con y/o en situación de discapacidad: aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás), de las personas con pertenencia étnica y de quienes han sido víctimas de la violencia.

Es así que los objetivos estratégicos van encaminados a fortalecer la capacidad del talento humano a través de la optimización de la operación interna, mejoramiento de los procesos y procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servidores buscando favorecer el desarrollo del servidor público, lo que permitirá que se incremente sus niveles de satisfacción, motivación, eficiencia, eficacia, efectividad y pertenencia con la entidad a través del propósito 1 “Hacer un nuevo contrato social” con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política, en su numeral 4 “Completar la implementación de un modelo de

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

salud pública con enfoque poblacional – diferencial, de género, participativo, resolutivo y territorial que aporte a la modificación de los determinantes sociales de la salud”, busca “a 2024 conseguir una cobertura del 95% o más el aseguramiento de la población al SGSSS en el Distrito Capital, del Acuerdo 761 de 2020.

La Calidad de Vida Laboral es un proceso permanente y participativo de cambio que busca crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con la labor y con el logro de la misión de la entidad, está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades integrales, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Para realizar este diagnóstico de necesidades, se realizó invitación a los servidores con el fin de que pudieran participar activamente en la construcción del Plan de Bienestar 2022 y a partir de los resultados de una fase diagnóstica, consecuencia de la expresión de los mismos servidores, lo que refleja sentido de pertenencia de estos con la entidad.

La formulación del Plan Anual de Bienestar de la SDS 2022 se basa en el principio, que la felicidad de los servidores se traduce en un estado de bienestar y realización al alcanzar logros y metas tanto a nivel laboral, familiar y social, así como deseos y propósitos que trascienden estos ámbitos, de tal manera que cada uno de los servidores y sus familias sientan seguridad y confianza, potenciando que se generen relaciones positivas e inclusivas dentro de la diferencia individual (sentimientos de amistad, de confianza y de amor) y generando espacios para la vivencia de relaciones alegres, sanas y colaborativas.

Estos aspectos ayudarán no sólo al cumplimiento de los objetivos del Plan Anual de Bienestar SDS 2022 y de los equipos de trabajo, sino que también favorecerán el surgimiento de nuevas ideas que apoyen los procesos de innovación dentro de la entidad.

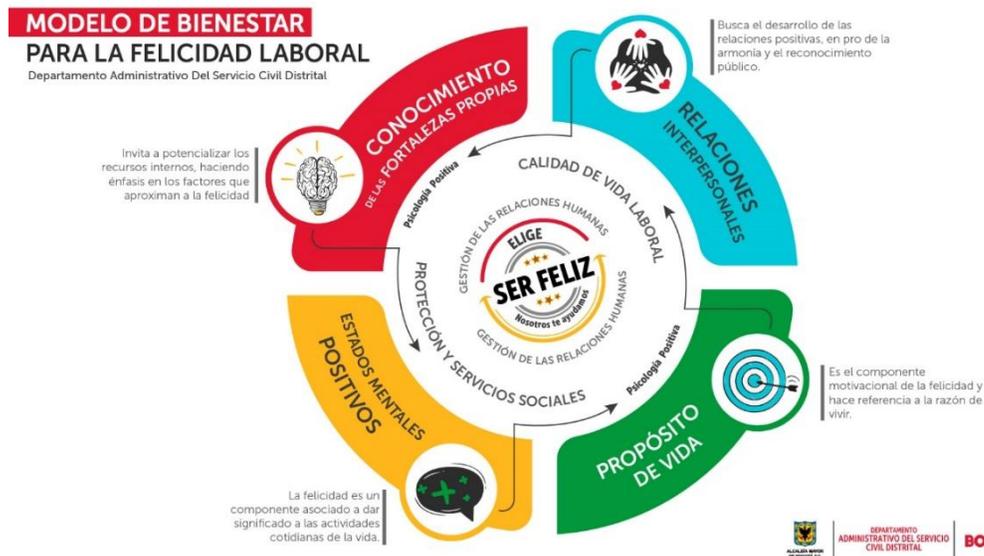
Para lograr esta meta “Servidores Felices” es imprescindible romper con paradigmas asociados al cambio y al mejoramiento continuo, una realidad asociada a la evolución del ser humano y sus relaciones, las familias, las sociedades y las organizaciones. Para este fin, trabajaremos en una cultura en formación de hábitos que mejoren la percepción de la felicidad por medio del disfrute de la labor cotidiana en el trabajo, el cual será reflejado en la productividad institucional, al tener en cuenta el bienestar, la salud y la plenitud de los servidores con su familia, su trabajo y con la entidad.

La felicidad institucional es una co-responsabilidad entre la SDS y el servidor. La SDS liderará y facilitará las condiciones laborales para el despliegue del bienestar psicológico (minimizando el riesgo psicosocial), las fortalezas de los servidores y el trabajo en equipo. De tal manera, que un entorno positivo facilita contar con servidores proactivos, con iniciativa, colaborativos, con sentido de responsabilidad, pertenencia y mayor compromiso.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

Liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el Plan Plurianual de Bienestar con el lema “Elige Ser Feliz, nosotros te ayudamos”, da línea para que en los planes de bienestar se adopte el modelo de bienestar para la felicidad laboral, el cual contribuirá al desarrollo integral de los servidores.



2. OBJETIVO:

Objetivo General.

Contribuir al desarrollo integral de los servidores y propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de la Entidad y su desempeño laboral, a través del diseño e implementación de los programas encaminados a generar espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de acuerdo con las necesidades propuestas por los mismos servidores de la Secretaría Distrital de Salud, direccionado al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

El Programa de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Salud, propenderá por generar un clima organizacional que propicie en sus servidores, motivación y calidez humana, la cual se verá refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando así los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

- Intervenir el ambiente laboral y propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida del equipo humano, teniendo en cuenta que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de dirección del talento humano para el logro de los objetivos propuestos de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad corporativa.
- Optimizar los recursos asignados para lograr las proyecciones institucionales, armonizando las actividades de bienestar tanto internas como externas, de tal forma que permita evidenciar la optimización y asignación de los recursos de la entidad de forma equitativa y eficiente.
- Afianzar los valores institucionales con acciones de fortalecimiento que contribuyan a una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social y calidad en la gestión institucional de conformidad con el Plan Estratégico de la SDS y el Código de Integridad, promoviendo el respeto, la probidad, la solidaridad y el trabajo en equipo.
- Realizar actividades recreativas, deportivas y culturales, así como acciones dirigidas a disminuir el riesgo psicosocial, de manera articulada con el trabajo realizado por Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las instrucciones impartidas por el Gobierno Nacional, como consecuencia de la emergencia de salud pública causada por el virus COVID-19
- Fomentar la aplicación de estrategias que promuevan la sensibilización y humanización, interviniendo el Clima Organizacional de la SDS, acorde a la normatividad vigente y el diagnóstico realizado, que permitan contribuir al desarrollo del potencial personal de los servidores y colaboradores, desarrollando actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia, la motivación y la satisfacción laboral.
- Realizar el Programa de Incentivos Institucionales con el fin de resaltar y reconocer el desempeño laboral de los servidores, así como los trabajos realizados por equipos, favoreciendo espacios de investigación en la entidad.
- Ofrecer respuestas integrales a las necesidades, intereses y expectativas de los servidores, a través de acciones de Capacitación, Bienestar y Salud Laboral, lideradas por la Dirección de Gestión de Talento Humano propendiendo siempre por mejorar sus condiciones de vida y salud.

3. ALCANCE:

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

Acorde con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores de la Institución y sus familias.

El presente Plan buscará de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción.

Por tanto, el propósito primordial es el de contribuir en el fortalecimiento del bienestar laboral de sus servidores a través de las diferentes acciones que redunden en: crecimiento personal, integración, con el fin de favorecer la calidad de vida de los Servidores para la presente vigencia.

4. MARCO LEGAL

El Programa de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Salud se enmarca en la siguiente normatividad:

1. Decreto Ley 1567 de 1998, reglamentado por el Decreto 1572 de 1998 y reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005: Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, así como sus componentes enfocados desde políticas públicas, planes y disposiciones legales, definiendo tanto el Bienestar Laboral como los programas que deben organizarse a partir de las iniciativas propias de los servidores públicos, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida, así como el de su familia.
2. Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, reglamentada parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, reglamentada parcialmente por el Decreto 4500 de 2005, reglamentada por el Decreto 3905 de 2009, reglamentada parcialmente por el Decreto 4567 de 2011, que en su Artículo 36 trata sobre la capacitación de los empleados públicos, cuenta con un parágrafo de gran relevancia en materia de Bienestar e Incentivos: “(...) 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”.
3. Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998. En su Título V Capítulo 2 denominado Sistema de Estímulos, trata temas de gran relevancia para el bienestar de los empleados, tales como la motivación hacia el desempeño eficaz y el compromiso, e indica que los programas de estímulos deben ser implementados a través de los programas de bienestar. Así mismo, señala cómo las entidades públicas, en

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

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.

4. Circular 12 de 2011: Propende por otorgar con cargo al presupuesto un bono navideño para los hijos de los servidores menores de 13 años.
5. Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
6. Circular 002 del 15 de mayo del 2014: Promueve la inclusión de hijos e hijas mayores de 18 años que se encuentran en condición de discapacidad y que dependen económicamente de sus padres, para el otorgamiento de bonos navideños.
7. Directiva No. 001 de 2015 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD. Esta Directiva del DASCD, brinda lineamientos Distritales para establecer los programas de Bienestar e Incentivos, concretando los compromisos adquiridos en el Marco del Acuerdo Laboral 2013 entre la Administración Distrital y el movimiento sindical. La Directiva busca que los lineamientos sean tenidos en cuenta por cada entidad en los niveles central, descentralizado y entes de control al momento de trabajar los planes y programas de Bienestar, Estímulos e Incentivos. La Directiva No. 001 de 2015 cuenta con un instructivo que comprende el marco normativo y aspectos para una correcta aplicación e implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
8. Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública que compila en un sólo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluido los atinentes a las siguientes materias: empleo público; funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos, entre otros y en los (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos: Este Decreto, en su segunda parte cuenta con un título denominado “ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO”, el cual en el Título 10 trata del Sistema de Estímulos, los cuales a continuación, se hace referencia a algunos de los artículos del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que constituyen una guía esencial para el presente plan, los cuales se relacionan:
 - ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar. (Decreto 1227 de 2005, art. 69).
 - ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. 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: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 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

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

faciliten subsidios o ayudas económicas. 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 presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

- ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).
- ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)
- ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)
- ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 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. 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.
- ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de 8 los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).
- 9. Ley 1811 de 2016. Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- 10. Decreto 1499 de 2017 que modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- 11. Circular 016 del 2017 mediante la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece los lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar de las entidades distritales.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

12. Directiva 003 de 2017. Esta Directiva de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ofrece lineamientos para la implementación de iniciativas que sirvan al desarrollo integral de los servidores públicos y la de sus familias en materia de permisos laborales remunerados para que los servidores puedan cumplir con las reuniones de padres de familia a las que son convocados por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos.
 13. Circular 008 del 2018 mediante la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece los lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar de las entidades distritales.
 14. Directiva 001 de 2021. Esta Directiva de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ofrece lineamientos para la consolidación de Ambientes laborales Diversos, Amorosos y Seguros en el Sector Público de Bogotá. D.C., uno de los 39 productos que constituyen el Plan de Acción de la Política Pública de GITH.
- **ACUERDOS LABORALES 2020 A 31 DE DICIEMBRE DE 2021:** La administración de la SDS y las organizaciones sindicales ASSESALUD, SINDES Y UNESS COLOMBIA en el marco de lo contemplado en el Decreto 160 de 2014, han suscrito durante las vigencias 2020 a 2021 acuerdos colectivos en los cuales se han pactado beneficios en materia de bienestar para los servidores de la entidad y sus familias, ajustados a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

5. BIENESTAR SDS 2022

Partiendo de una etapa de diagnóstico basado en la encuesta de necesidades de bienestar de los servidores públicos se define el Plan Anual de Bienestar para la vigencia 2022, el cual busca establecer prioridades y seleccionar alternativas de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional, así como en las políticas distritales y nacionales.

El diseño del Plan 2022 se realiza a partir de las iniciativas de los servidores públicos de la entidad, derivadas de un diagnóstico previo; a continuación, se describe la herramienta aplicada:

FECHA DE APLICACIÓN: Del 13 al 19 de enero de 2022 se dio el espacio para diligenciar la encuesta.

METODOLOGÍA: Se envió un formulario en línea de selección múltiple con posibilidad de elegir varias opciones como respuesta finalizando con una pregunta abierta, en la cual se brinda el espacio para que los servidores hagan sus aportes al plan. Con la ayuda de la Oficina Asesora de Comunicaciones se socializa dicho formulario a los funcionarios de la entidad.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

TIPO DE INSTRUMENTO: Formulario que indaga componentes del Plan de Bienestar, información personal y de su núcleo familiar, información sobre vivienda y expectativas frente a las actividades a desarrollar.

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).

POBLACIÓN OBJETO: Servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Salud.

ENCUESTAS RESPONDIDAS: En total doscientos treinta y nueve (239) servidores dieron respuesta a la encuesta de necesidades de Bienestar aplicada en línea, de un total de quinientos ochenta (580) servidores públicos activos con corte a 12 de enero de 2022, lo cual equivale a un cuarenta y uno por ciento (41%) del talento humano vinculado en planta de la SDS.

CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	PERIODO DE PRUEBA
374	51	62	93

6. RESPONSABLE:

Será el Director de Gestión del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Salud o quien haga sus veces.

7. ABREVIATURAS

SDS: Secretaría Distrital de Salud.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

8. GENERALIDADES

Los beneficiarios de las acciones y actividades de Bienestar e Incentivos son los servidores de la Secretaría Distrital de Salud y sus familias, para ello se entiende por familia el cónyuge

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

De conformidad con el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998, modificado por el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, “los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derecho de carrera administrativa”

Para el caso de las actividades de estímulos e Incentivos, serán los servidores de la Secretaría Distrital de Salud, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción, que por su desempeño individual o colectivo sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

PROGRAMA INSTITUCIONAL.

La política de Bienestar y Estímulos de la SDS dirigidas a los servidores públicos, y el diseño del Plan anual de Bienestar se basan en el marco normativo, en las necesidades que se evalúan cada año y los resultados de la medición del clima laboral, los cuales constituyen elementos de muestreo Institucional y las estrategias necesarias que permiten impactar la calidad de vida de los servidores y colaboradores en todas sus dimensiones. Estas están impulsadas por la Dirección de Gestión de Talento Humano, quien orienta los programas de incentivos, apoyo educativo en educación formal, cultura y clima organizacional, preparación para la jubilación, recreación, deporte y cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo colaborativo entre las diferentes áreas, propiciando condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como el fortalecimiento de la eficacia, la eficiencia y la efectividad.

Para entender y dar cumplimiento al programa de bienestar institucional y de incentivos, se ha clasificado de tal manera que permita identificar y clasificar fácilmente la destinación de recursos públicos en desarrollo de cada uno de los ítems que a continuación se describen:

- Plan de Bienestar: Incluye actividades relacionadas en aspectos recreativos, deportivos, artísticos, culturales y salud. La financiación de la educación formal dirigida a los servidores públicos de carrera y, libre nombramiento y remoción, que cumplan con los requisitos establecidos para su otorgamiento.
- Programa de Incentivos: El programa de Incentivos está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño, reconociendo los niveles de excelencia laboral, a través de proyectos de calidad de vida. Este, se enmarca en el cumplimiento de los objetivos previstos y, así Reconocer y premiar los resultados del desempeño laboral. Incluye los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

9. RECURSOS ASIGNADOS:

✓ Plan de Bienestar

- Bienestar e Incentivos - 141-051000
- Rubro de Funcionamiento: Cuatrocientos Cincuenta Millones Treinta y Un Mil Pesos (\$ 450.031.000) Mcte.
 - Bienestar - 007-051000_7824
- Rubro de Inversión: Doscientos Trece Millones Doscientos Diez Mil Pesos (\$ 213.210.000) Mcte.

✓ Programa de Incentivos:

- Incentivos pecuniarios - 139-051000
- Rubro Incentivos pecuniarios:

Dirigido para los mejores equipos de trabajo de la entidad en las categorías A y B (Primer Puesto) _Funcionamiento, por valor de Veinte Millones Ciento Dos Mil Pesos (\$20.102.000) M/cte.

 - Incentivos no pecuniarios - 140-051000
- Incentivos no pecuniarios:

Dirigido para los mejores empleados y equipos de trabajo de la entidad, Cincuenta Millones de Pesos (\$50.000.000) Mcte.

✓ Educación Formal:

- Educación formal - 142-051000

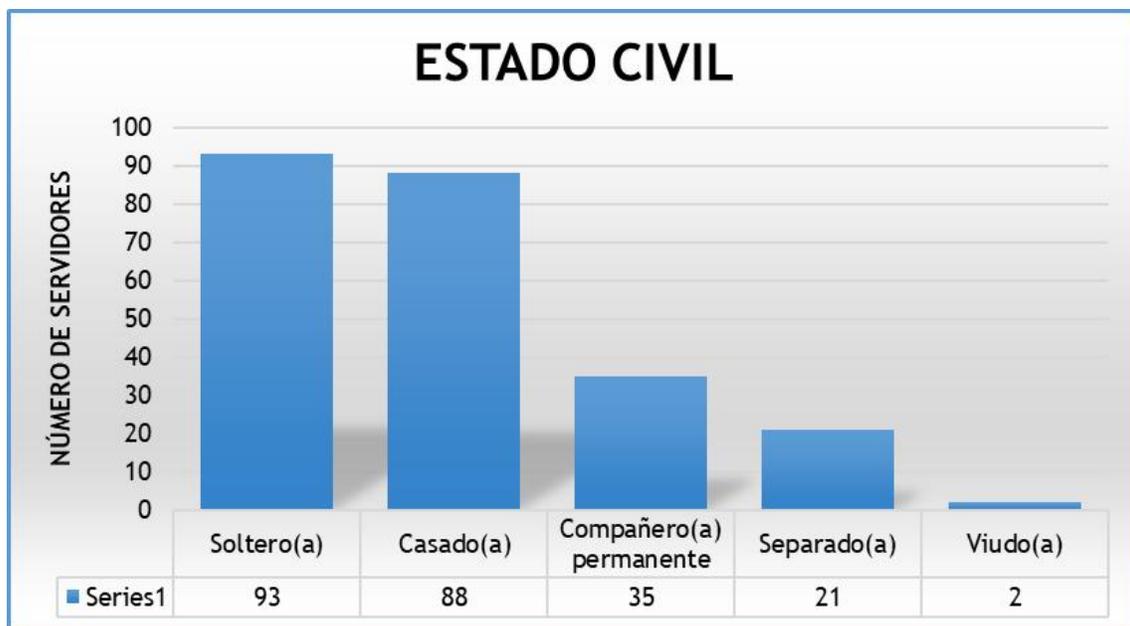
Dirigido a servidores de carrera administrativa, Ochenta y Ocho Millones Quinientos Diecinueve Mil Pesos (\$ 88.519.000) M/cte.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

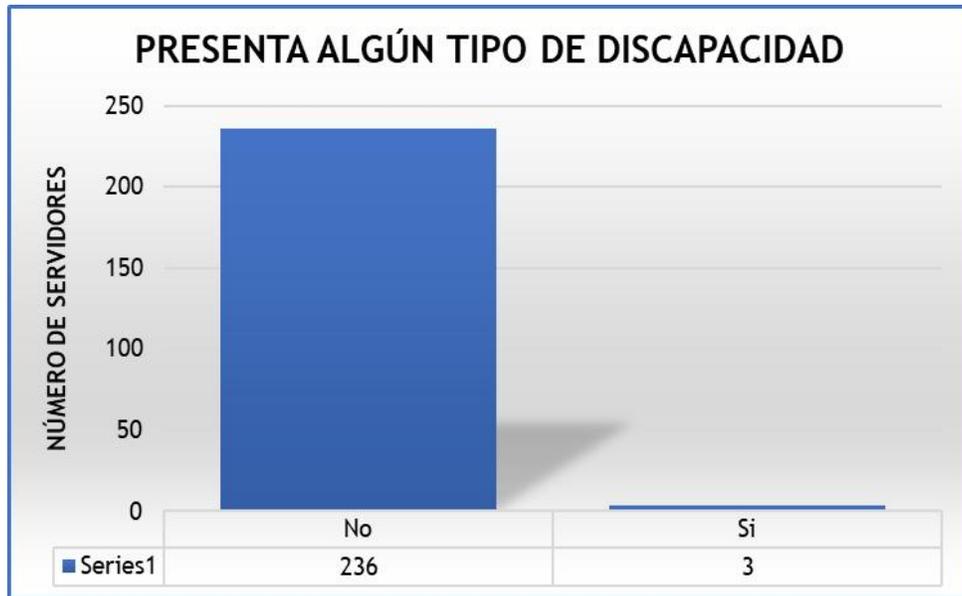
10. RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES

DATOS PERSONALES Y NUCLEO FAMILIAR

Al indagar sobre los datos enunciados, con la muestra podemos darnos una idea sobre la conformación de la familia, el estado civil de los funcionarios, tipos de discapacidades, número de hijos, edades de los hijos y la presencia de mascotas en el hogar, para realizar actividades que abarquen el grupo familiar, así:



El estado civil de la muestra arroja que el (38,9%) de los funcionarios son solteros, el (36,8%) están casados, un (14,6%) en unión libre y separados y viudos un (9,6%).



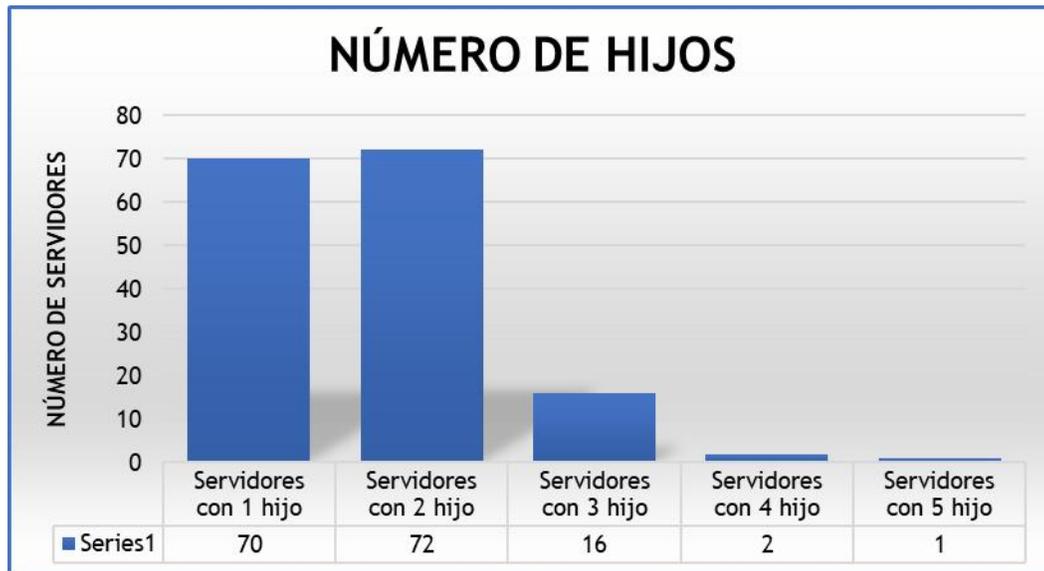
De la muestra (3) funcionarios tienen algún tipo de discapacidad equivalente a un (1,3%).



De la muestra el (67,4%) tienen hijos y el (32,6%) no tiene.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				



La muestra arroja que de los (161) funcionarios con hijos, tienen cinco, cuatro y tres hijos el (11,8%) y entre 1 y 2 hijos el (88,2%).

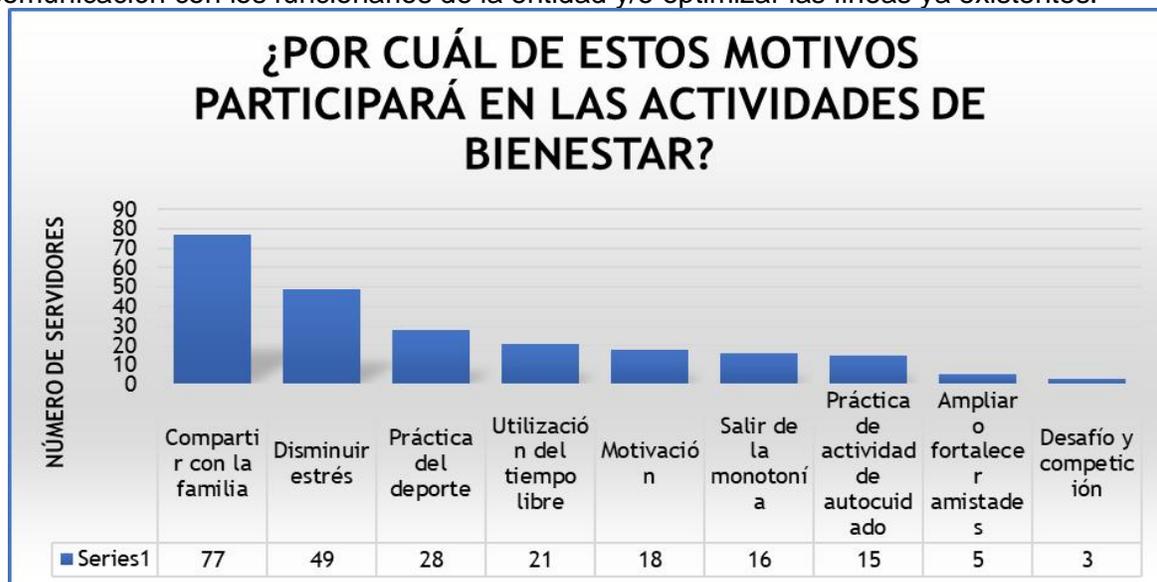
Servidores con 1 hijo	70
Servidores con 2 hijo	72
Servidores con 3 hijo	16
Servidores con 4 hijo	2
Servidores con 5 hijo	1



Hoy en día las mascotas juegan un papel importante dentro de la familia en este caso la muestra arroja que el (53,1%) tiene una mascota y el (93,7%) de las mascotas son perros y gatos.

INFORMACION SOBRE PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Esta información nos puede ayudar a crear mejores estrategias para mejorar la comunicación con los funcionarios de la entidad y/o optimizar las líneas ya existentes.



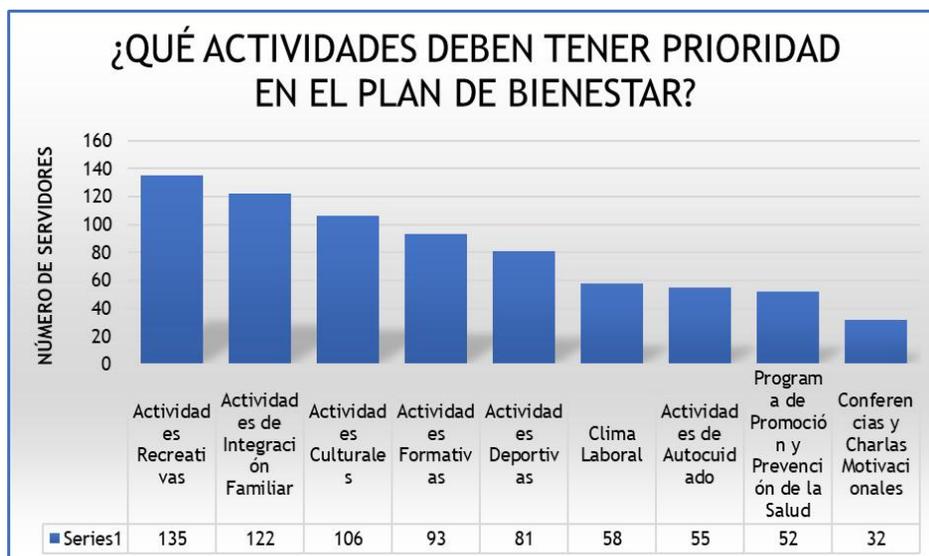
La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

De la muestra el de mayor importancia es “compartir con la familia” con un (26,8%), lo cual es coherente con la participación evidenciada en la vigencia 2021. Sin embargo, también se resalta el interés de participar en actividades que busquen disminuir el estrés, incentivar las practicas del deporte y la utilización del tiempo libre. Las actividades mencionadas anteriormente, se ubican en un (33,4%) con respecto a un (19,5%) de las actividades que no tuvieron mucha acogida dentro de los servidores.



El medio de mayor efectividad de socialización de las diferentes actividades propuestas dentro del Plan de Bienestar 2021, fue el correo institucional con un (95,8). De acuerdo con los resultados, sugieren que, para la presente vigencia, continuemos empleando este medio de comunicación y se apoye de la intranet de la entidad y la voz a voz de los compañeros.



La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

Los servidores indican que las actividades recreativas son las que deben tener prioridad en la entidad con un (18,4%), sin embargo, se resaltan las actividades de integración familiar, culturales y formativas con un (43,7%).

11. EJE ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR

La Dirección de Gestión del Talento Humano mediante el Programa de Bienestar Social e Incentivos, busca ofrecer a los servidores actividades que, en calidad y cobertura, atiendan las necesidades identificadas en los ámbitos **deportivo, recreativo, cultural, formativo y social**, respondiendo a las expectativas de los funcionarios de la entidad a partir de los resultados arrojados por la Encuesta 2022.

Dentro de cada componente se busca:

Componente Deportivo. Promover el bienestar físico y emocional, potencializando las habilidades deportivas en marco de la reducción del sedentarismo, promoviendo además el equilibrio entre las diferentes áreas de desempeño, destacando el autocuidado y haciendo énfasis en el adecuado uso del tiempo libre, buscando fortalecer el estado físico y mental de los servidores de la Secretaría Distrital de Salud.

Componente Recreativo. Encaminado a generar espacios de integración y sana diversión entre los servidores, llegando a sus familias, fortaleciendo así los vínculos relacionales y propiciando espacios de desarrollo y aprendizaje social en el compartir que posibilita cada actividad de esparcimiento atendiendo a una de las necesidades fundamentales para el ser humano a nivel axiológico, como es el ocio y la participación.

Componente Cultural. Posibilita la participación de los servidores de la entidad en actividades artísticas, lúdicas y culturales que son medio para el desarrollo humano y la integración social, promoviendo alegría, sensibilidad artística y valoración de la belleza y la estética representada en expresiones artístico-culturales inmersas en cada una de las actividades de este componente.

Componente Formativo. El cual busca promover espacios para el desarrollo de talentos y habilidades de los servidores a través de actividades relacionadas con arte y artesanías u otras modalidades de expresiones artísticas, en marco de capacitación informal, que conlleve al bienestar del servidor. Igualmente se incluyen actividades dentro de este componente que permitan la reflexión tanto individual como en familia, en torno a temas como la comunicación efectiva, convivencia armónica, comprensión de diferencias y afinidades, permitiendo la adquisición de herramientas para mejorar pautas de convivencia en las relaciones interpersonales, todas estas aplicables en cualquier ámbito en que se desenvuelva el servidor.

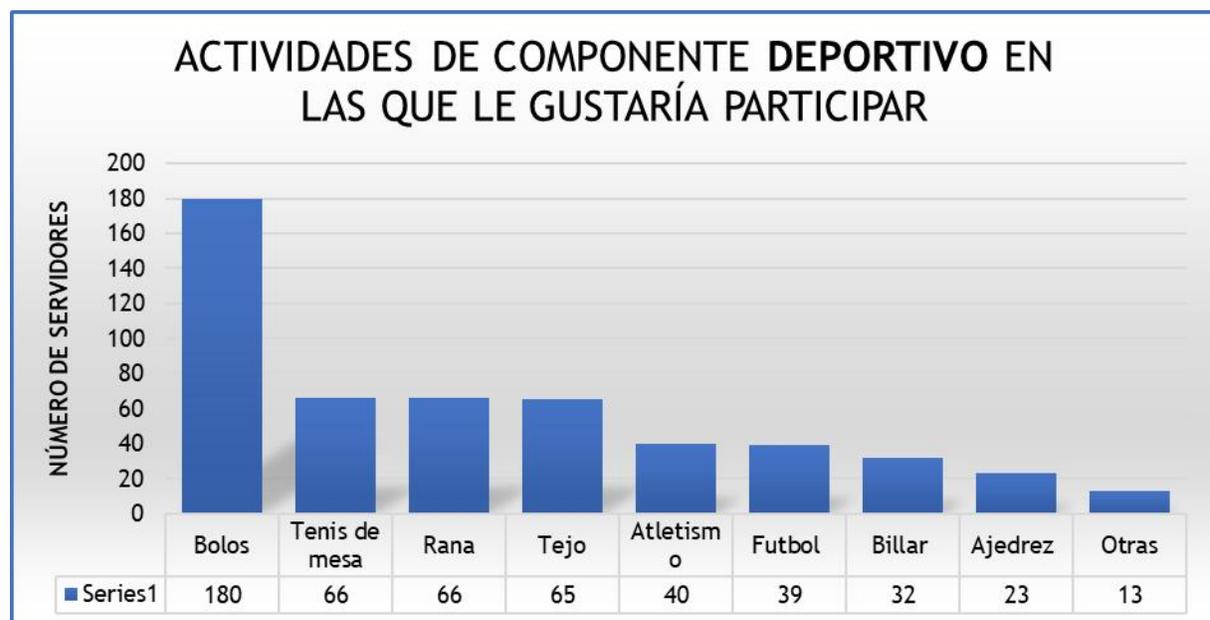
La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

Componente Social. Pretende incentivar la motivación, el sentido de pertenencia institucional y reconocimiento de los servidores. En este componente encontramos un grupo de actividades de gran relevancia para los servidores públicos y sus familias, que atienden a necesidades axiológicas tan importantes como la identidad y la creación.

RESULTADO ENCUESTA DE NECESIDADES POR COMPONENTES

➤ COMPONENTE DEPORTIVO



En este componente aparece la disciplina de bolos en primer lugar con un (34,4%), seguido de Tenis de mesa con un (12,6%), en tercer lugar, encontramos Rana con un (12,6%), también podemos identificar el interés en varias disciplinas, las cuales se buscará incorporar en el segundo trimestre de la vigencia 2022.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

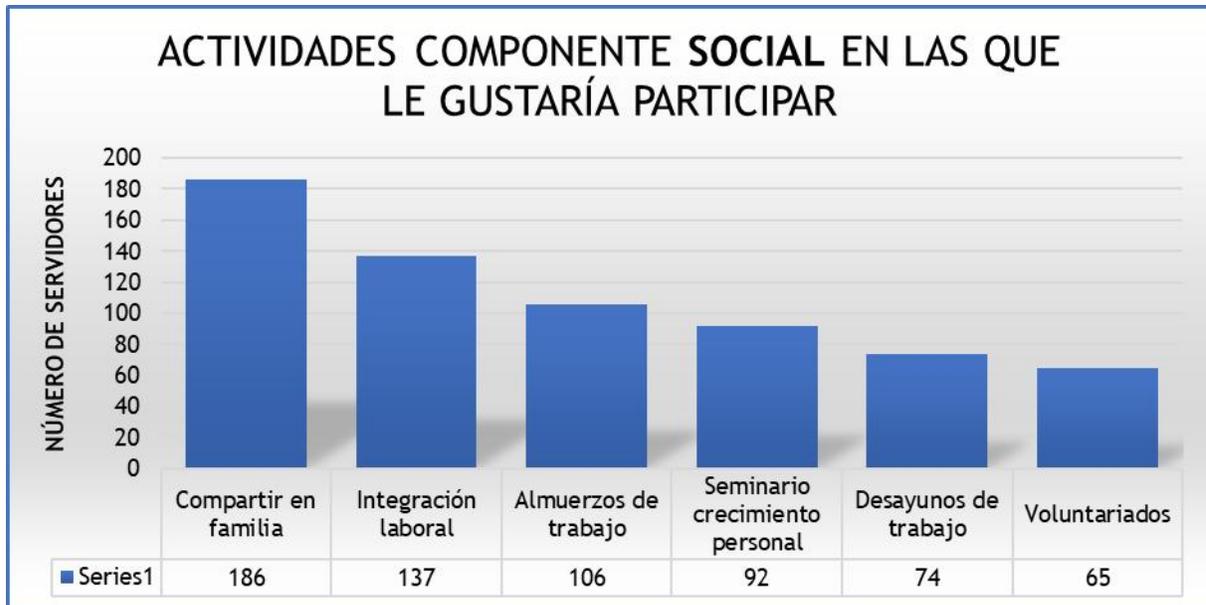
➤ COMPONENTE CULTURAL



Con un (24%) de favorabilidad las obras de teatro es la actividad de mayor solicitud, seguida de conciertos musicales y stand up comedy con un (21,1%) y (17,8%) respectivamente. Sin embargo, los servidores también muestran entusiasmo por las demás opciones relacionadas en la encuesta con un (37,1%).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

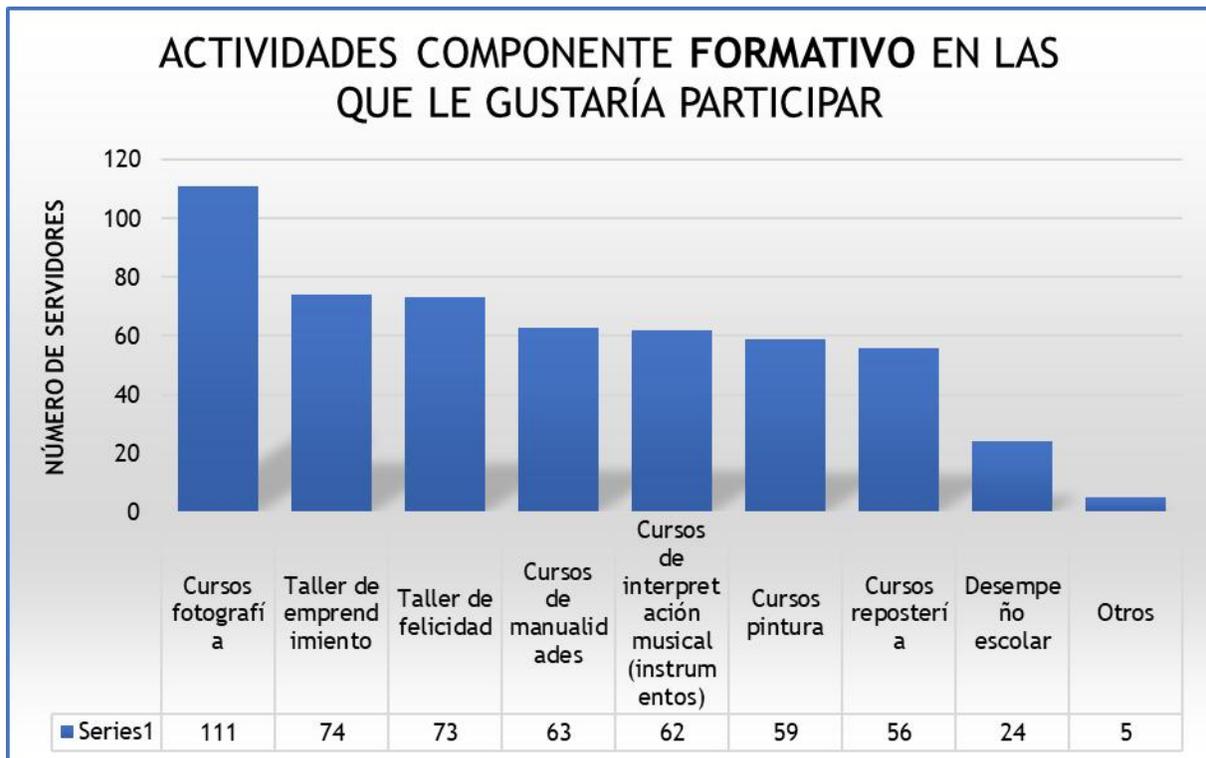
➤ COMPONENTE SOCIAL



Según la muestra, el compartir en familia es la actividad de mayor acogida con un (28,2%), seguido de integración familiar y almuerzos de trabajo con un (20,8%) y (16,1%) respectivamente.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

➤ **COMPONENTE FORMATIVO**

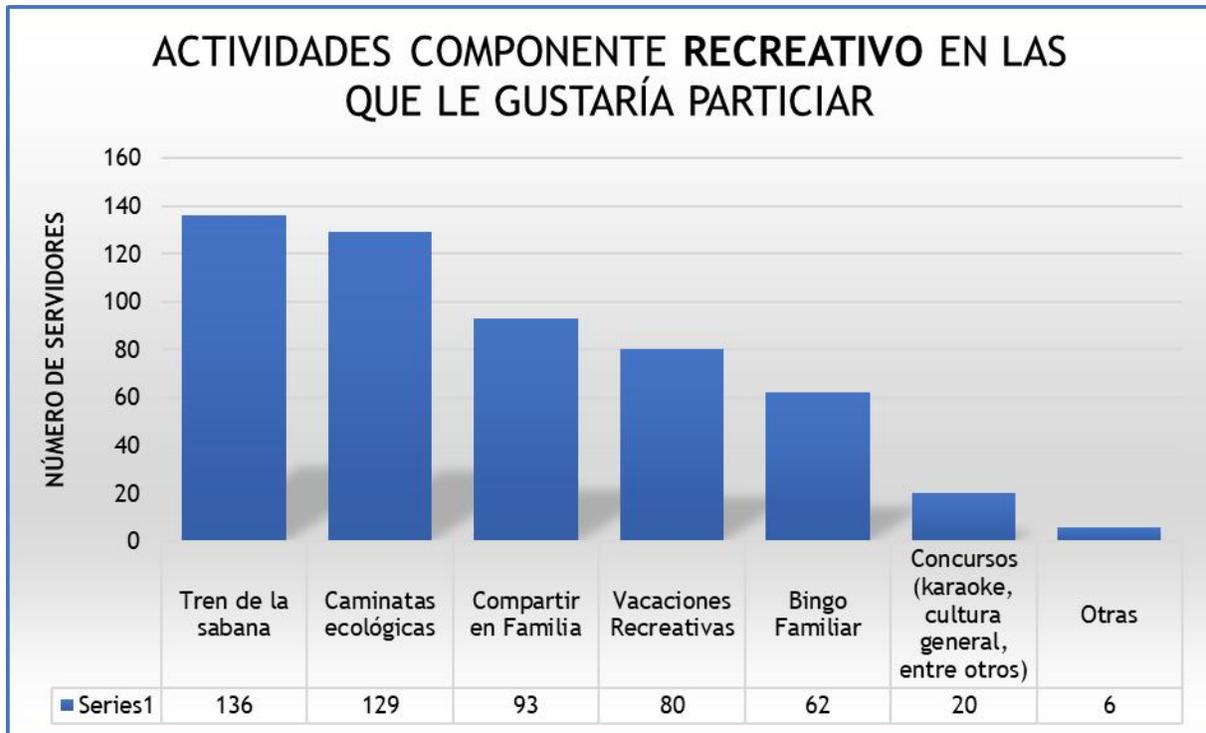


La actividad cursos de fotografía con un (21,1%), taller de emprendimiento y taller de felicidad con (27,9%) son las actividades de mayor favorabilidad dentro de este componente.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

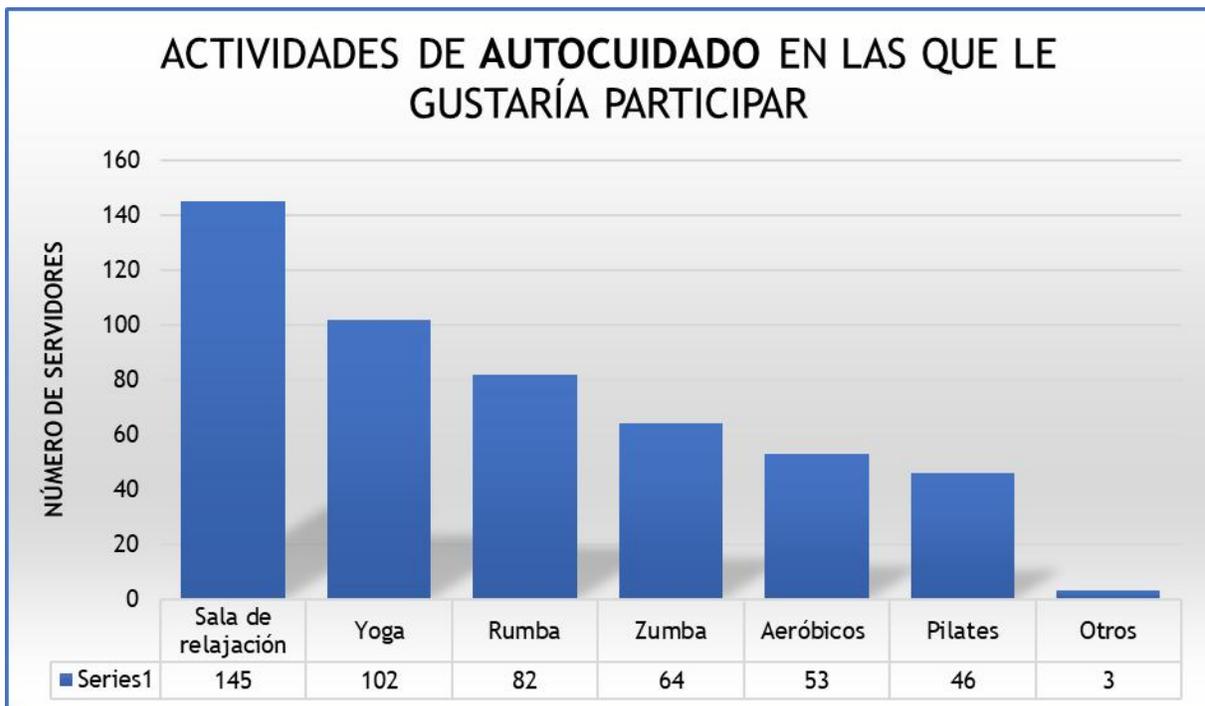
➤ **COMPONENTE RECREATIVO**



El tren de la sabana, caminatas ecológicas y compartir en familia respectivamente con (25,9%), (24,5%) y (17,7%) son las actividades de mayor gusto en este componente dentro de los servidores públicos de la SDS.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

OTROS RESULTADOS DIRIGIDOS A INDAGAR SOBRE ACTIVIDADES QUE PROPICIEN EL BIENESTAR HUMANO DENTRO DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD ESTAN:



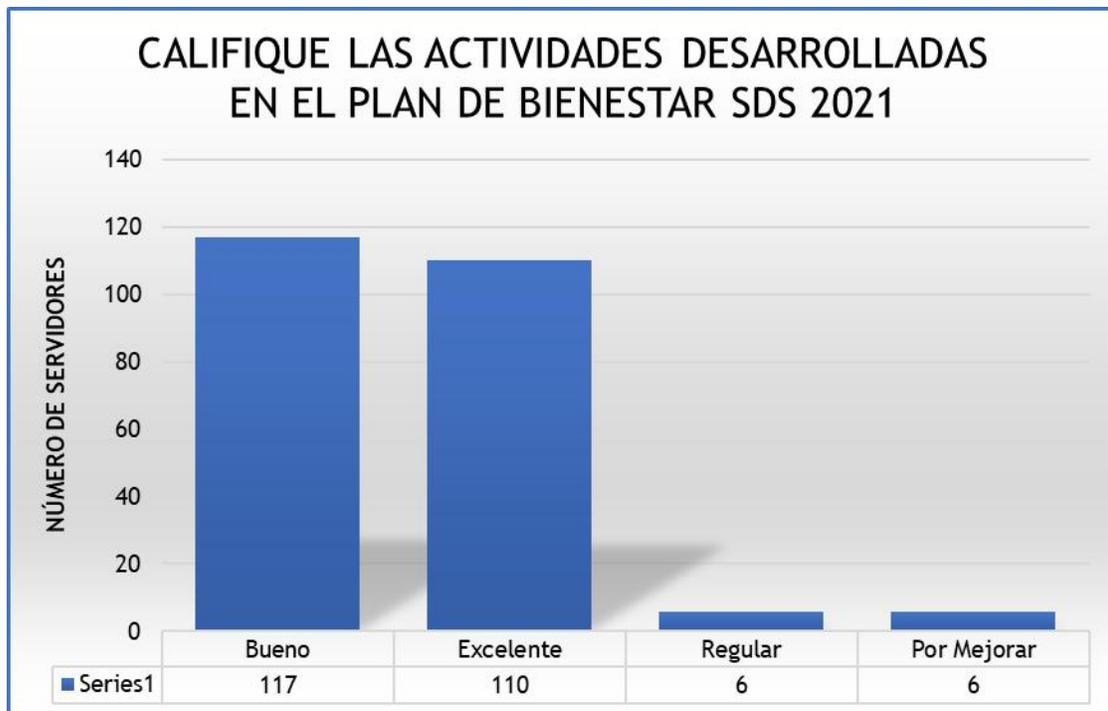
Actividades como la sala de relajación, yoga, rumba y Zumba son las de mayor aprobación por los funcionarios; se buscará llegar a los servidores con estas actividades mediante la realización de convenios comerciales.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

12. RETROALIMENTACIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2021

En la parte final de la Encuesta, se incluyó un espacio para que los servidores expresaran su opinión sobre las actividades realizadas en la vigencia 2021, en donde se evidencio una percepción del (49%) que indicaron BUENO, un (46%) que reportaron EXCELENTE, un (2,5%) que manifiestan REGULAR Y un (2,5) que solicita MEJORAR.

De acuerdo con los resultados exportados y a lo socializado anteriormente, esta información fue digitalizada en la Matriz de Resultados – Percepción del Cliente, de la Dirección de Planeación Institucional y Calidad, la cual da como resultado un 87,2%, dando a entender un nivel de percepción satisfactorio en la ejecución del Plan de Bienestar 2021.



La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

13. SUGERENCIAS Y PROPUESTAS

En la encuesta se abrió un espacio para que los funcionarios manifestaran sus sugerencias y propuestas, de las cuales se resaltan las más mencionadas, así:

- Cursos para aprender nuevos idiomas, Actividades de integración entre dependencias al aire libre. Planes para personas solteras que quieren conocer gente o realizar actividades sin necesidad de contar con un núcleo familiar o acompañante.
- Dar a conocer el resultado de esta encuesta, para verificar la participación de los empleados y la implementación de las actividades acorde de los mismos.
- Sugiero continuar con la programación de caminatas semanalmente para que todos los servidores tengan la oportunidad de participar sin repetir caminata y con un acompañante mayor de 12 años.
- Tener en cuenta las personas solteras, las cuales aportan a la institución de forma significativa. Entregar valeras para que los empleados practiquen el deporte de preferencia y los que no la utilicen que se sancione no dándole durante un trimestre o algo así.
- Deberían brindar ayudas a los funcionarios para el acceso a vivienda propia.
- Dentro de las actividades culturales promover clubes de lectura que involucren a las familias.
- Que se pueda incluir más disciplinas deportivas en el plan 2022 diferentes a las de este año y además que continúen con el cumplimiento de la entrega de dotación uniformes a los participantes, puesto que estuve el año pasado en basquetbol y a la fecha no hemos recibido el uniforme que nos ofrecieron.
- Tener en cuantas actividades remotas para las personas que se encuentran desde la casa.
- Es importante en el plan de bienestar el poder incluir acciones encaminadas al reconociendo de la diversidad social y cultural (étnica, sexual, género, espiritualidades) y de integración en el ámbito laboral, así como acciones de bienestar encaminadas a disfrute de la naturaleza y los ecosistemas sobre todo en función de una mira de Bogotá región (integración regional), acciones dirigidas a las mujeres en temas de potenciar el disfrute, bienestar y parcerías con enfoque género y derechos de las mujeres (en marco conmemoraciones emblemáticas, paseos integración entre mujeres, espacios de respiros para las mujeres, grupos

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

conversacionales, talleres de tejidos , grupos de autocuidado y bienestar para las mujeres), acciones de ambientes laborales, inclusivos y no discriminatorios y no violentos, tardes de cines, etc.

- Establecer convenios con instituciones que presten el espacio para realizar las actividades sociales, recreativas y culturales de una manera adecuada.
- tener en cuenta las personas que no tenemos hijos o no tiene unión marital de hecho.
- Promover el buen trato, confianza, respeto y reconocimiento. El bienestar no se puede manifestar sólo en momentos específicos.
- Teniendo en cuenta que el gimnasio es muy pequeño y no alcanzan los cupos deberían subsidiar a los funcionarios en otros que sean privados o conseguir ofertas accesibles con privados. porque los del año 2021 estaban bastante costosos.
- Sería importante que se involucren los jefes de las direcciones, subdirecciones y líderes de procesos para motivar la participación.
- Me gustaría que cuando programen actividades con la familia se tenga en cuenta las familias que tenemos hijos en condición de discapacidad para que ellos puedan participar, en muchos casos no participo porque las que programan no se ajustan a las necesidades de mi hijo con autismo.
- Ofrecer algún espacio espiritual.
- Realizar el campeonato interno de la entidad con juegos colectivos como Microfútbol, voleibol, basquetbol.
- Se debería incluir una sanción bien sea económica o sanción por un determinado tiempo para participar en las actividades a quienes se inscriben y no participan de las actividades, ya que hacen perder los cupos para quienes si quieren y pueden ir.
- Las actividades que se realicen se existan por lo menos dos fechas para poder ser realizadas ya que en algunos casos por carga laboral no se puede asistir.
- Desarrollo de actividades integración con los compañeros, fuera de las instalaciones de la SDS.
- Cursos o instrucción de programas de computador como Excel.
- Capacitación del uso de power point para informes a nivel estratégico, táctico y operativo.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

14. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2022

Las actividades del Plan de Bienestar 2022 constituyen una estrategia de apoyo en el mantenimiento y mejora permanente de las condiciones de trabajo y el equilibrio en las áreas de desempeño, aportando a la mitigación de peligro de orden psicosocial, favoreciendo el desarrollo integral de nuestros servidores públicos y sus familias y por ende la atención de sus necesidades a nivel de bienestar social laboral.

Las actividades estructuradas en el Plan Anual de Bienestar 2022 buscan cumplir los objetivos propuestos para la presente vigencia y propenden por una activa participación del servidor y sus familias en Las actividades, afianzando los valores institucionales que generen actitudes favorables frente al servicio público y el mejoramiento continuo de la función social de la entidad.

A continuación, el cronograma de actividades propuestas para la vigencia 2022, así:

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR SDS 2022													
No	COMPONENTE	ACTIVIDAD A REALIZAR	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	DEPORTIVO	TORNEOS DEPORTIVOS											
2	DEPORTIVO	ACONDICIONAMIENTO CUERPO Y MENTE											
3	DEPORTIVO	CAMINATAS ECOLÓGICAS											
4	SOCIAL	CRECIMIENTO LABORAL Y PERSONAL											
5	SOCIAL	DÍA DE LA FAMILIA											
6	SOCIAL	ESTIMULOS E INCENTIVOS											
7	RECREATIVO	VACACIONES RECREATIVAS											
8	RECREATIVO	CELEBRACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ											
9	RECREATIVO	DÍA DE LAS PROFESIONES											
10	CULTURAL	OBRAS TEATRO - CONCIERTO MUSICAL											
11	CULTURAL	CONMEMORACIÓN DÍA DE LA MUJER											
12	CULTURAL	VIERNES DE BIENESTAR											
13	FORMATIVO	TALLERES DE APRENDIZAJE											
14	FORMATIVO	PREPENSIONADOS											
15	RECREATIVO	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO											
16	RECREATIVO	CIERRE DE GESTIÓN											
17	SOCIAL	CUMPLEAÑOS SERVIDORES											
18	SOCIAL	BONOS NAVIDEÑOS											

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

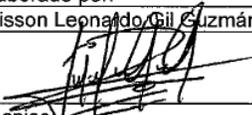
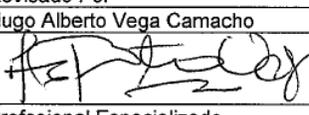
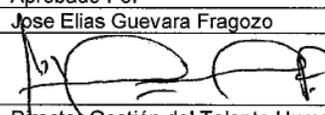
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Jeisson Leonardo Gil Guzmán/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

15. PARTICIPACIÓN COMISIÓN DE PERSONAL

Teniendo en cuenta el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 en sus numerales: b) *Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional; h) Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados; (...)* el Plan Anual de Bienestar e Incentivos SDS 2022 es puesto en conocimiento y presentado ante la Comisión de Personal, en reunión del día 25 de enero de 2022, consignada en el acta número 14.

16. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE ACTUALIZACIÓN
1	01/02/2019	Creación del Documento
2	27/01/2020	Actualización del Documento de acuerdo con las necesidades del 2021
3	09/10/2020	Se incluye especial atención a las personas con discapacidad
4	15/01/2021	Se realiza actualización de: 1) La Introducción, 2) Los objetivos Generales y Específicos, 3) El alcance, 4) El marco legal y 5) Las actividades de acuerdo con el resultado del diagnóstico de necesidades.
5	06/07/2021	Se incluye en las Generalidades el artículo 3 de la Ley 1567 de 2019.
6	25/01/2022	Se realiza actualización de: 1) la introducción, 2) El marco legal frente a la inclusión de la Directiva 001 de junio de 2021 y 3) actividades de acuerdo con los resultados del diagnóstico de necesidades. Actualización del Documento frente la participación de la Comisión de Personal.

Elaborado por:	Revisado Por	Aprobado Por
Jeisson Leonardo Gil Guzmán.	Hugo Alberto Vega Camacho	Jose Elías Guevara Fragozo
		
Técnico	Profesional Especializado	Director Gestión del Talento Humano

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.