

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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/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.....	6
5. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2024	9
6. METODOLOGÍA PLAN DE BIENESTAR SDS 2025.....	10
7. RESPONSABLE	11
8. ABREVIATURAS	11
9. GENERALIDADES	12
10. RECURSOS ASIGNADOS	13
11.0 RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES	13
12. CONTENIDOS DEL PLAN DE BIENESTAR.....	21
13. RESULTADO ENCUESTA DE NECESIDADES	23
14. INDICADORES.....	28
15. SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2025	28
16. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2025.....	29
17. CONTROL DE CAMBIOS	31

 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:	10	
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

Equipo Directivo Secretaría Distrital de Salud

Gerson Orlando Bermont Galavis
Secretario Distrital de Salud

Juan Guillermo Correa García
Subsecretario Corporativo

Jose Elías Guevara Fragozo
Dirección de Gestión del Talento Humano

Equipo Técnico

Dirección de Gestión del Talento Humano
 Equipo de Bienestar

Elaborado por:

Nohora Milena Moreno Martínez
 Profesional Universitario
Dirección de Gestión del Talento Humano

Andrés Felipe Muñoz Villalobos
 Profesional Universitario - Contratista
Dirección de Gestión del Talento Humano

 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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

1. INTRODUCCIÓN

La formulación y desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Salud atiende lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, la 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”*, y el Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* el cual señala que las entidades del sector público deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a los servidores públicos, en donde se indaga 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.

El Plan trasciende la organización y ejecución de actividades, dado que se preocupa por la situación integral de los servidores. Asimismo, contribuye a la satisfacción de las necesidades de estos, de acuerdo con el diagnóstico aplicado para dar respuesta íntegra a las problemáticas identificadas, acompañadas de estrategias de 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 talento humano 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 al 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) tal como lo enuncia el Ministerio de Salud y Protección Social.

De igual forma, el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la Secretaría Distrital de Salud, en particular con los encaminados a mejorar las capacidades institucionales y el fortalecimiento de las competencias del talento humano, así como el fortalecimiento de la gestión y la transparencia Institucional. Favoreciendo el mejoramiento de los procesos, procedimientos y el desarrollo de

 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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servidores, buscando favorecer el desarrollo del servidor público, lo que permite que se incremente sus niveles de satisfacción, motivación, eficiencia, eficacia, efectividad y pertenencia con la entidad.

Asimismo, el Plan de Bienestar e Incentivos contribuye con la calidad de vida laboral, comprendiendo el concepto como 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, según lo referido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.

Por otra parte, el Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Salud se articula con el lineamiento definido en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual señala los siguientes ejes: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de diversidad e inclusión; el eje de transformación digital, el eje de identidad y vocación por el servicio público. Es importante precisar que varias de las acciones dispuestas en los ejes del Plan Nacional están siendo desarrollados a través de las intervenciones de Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional y del Plan Institucional de Capacitación como parte activa en el Bienestar de los servidores de la Secretaría Distrital de Salud.

De igual forma, el Plan de Bienestar e Incentivos se enmarca en el Plan de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”, a través de la meta Contribuir al 100% en el ejercicio de la transparencia e innovación para el fortalecimiento de las capacidades institucionales del sector.

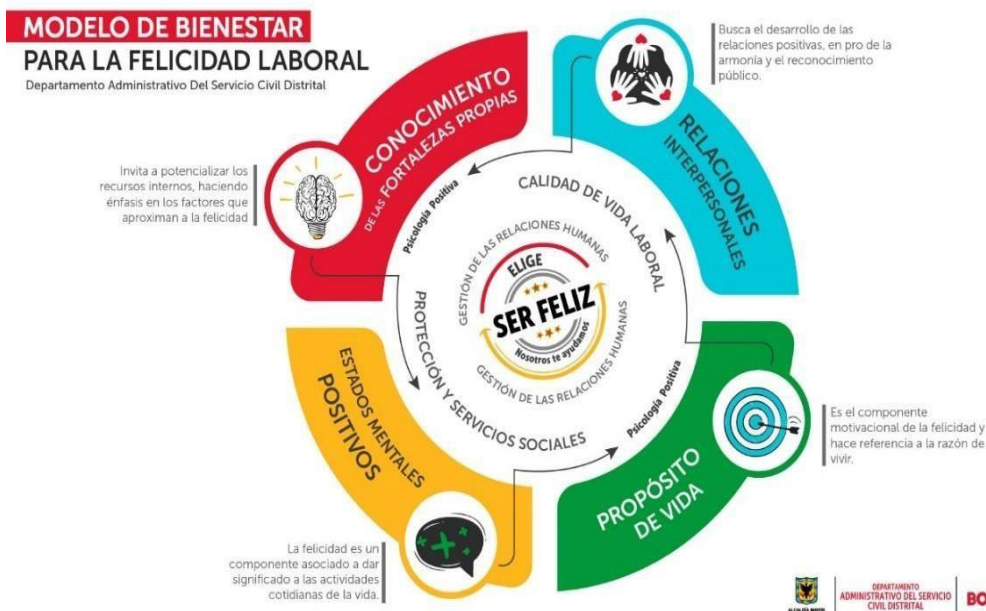
En este contexto y con el fin de realizar el diagnóstico de necesidades, la Dirección de Gestión del Talento Humano realizó invitación a los servidores públicos de la Entidad a participar activamente en la construcción del Plan y a partir de los resultados formular el Plan Anual de Bienestar e Incentivos 2025. El mismo se enmarca en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital.

El modelo de la Felicidad, Liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, establece directrices para que en los planes de contribuyan al desarrollo integral de los servidores, tal como puede identificarse en la siguiente gráfica. La misma destaca los siguientes ejes:

Conocimiento de las fortalezas propias, relaciones interpersonales, propósito de vida, estados mentales positivos.

 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: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo



2. OBJETIVO:

Contribuir al desarrollo integral de los servidores de la entidad, propiciando condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, de acuerdo con las necesidades propuestas por los mismos, direccionado al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

El Plan Institucional 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 reflejado en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando así los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y especialmente 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 institucional.

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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

- 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.
- 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.
- 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:

Acorde con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral serán los servidores públicos de la Entidad 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 contribuir en el fortalecimiento del bienestar laboral de sus servidores a través de las diferentes acciones que redunden en el 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:

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: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo

1. Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*, reglamentado por el Decreto 1572 de 1998: 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"*.
3. Decreto 062 del 09 de febrero de 2024 *"Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital"* establece en el Artículo 10-. Bono navideño. Los bonos navideños que, en ejercicio de la autonomía administrativa y presupuestal de las entidades y organismos distritales, se pretenda entregar a los hijos de los empleados públicos que a 31 de diciembre del año en curso sean menores de 13 años, no podrán superar el valor de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes. Este beneficio se podrá extender a los hijos mayores de 13 años y menores de 18 años que se encuentren en condición de discapacidad y que adicionalmente, dependan económicamente de sus padres, siempre que se cuente con los recursos presupuestales para tal efecto. Asimismo, el Decreto en cita señala que las entidades y organismos distritales no podrán destinar recursos para la conmemoración del día de los secretarios y conductores como quiera que estas actividades se encuentran coordinadas por el DASCD y, por consiguiente, debe evitarse la duplicidad de recursos orientados a cubrir idénticas necesidades.
4. 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.
5. Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"* 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); define los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos: Este Decreto, 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).

 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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

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 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.

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 pre-pensionados 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.

6. 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 los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. Ley 1811 de 2016. Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
7. 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

 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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

- establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
8. 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.
 9. Directiva 005 de 2021. Esta Directiva de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ofrece lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el distrito capital.
 10. Circular 001 del 2025 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.
 11. ACUERDOS LABORALES: La administración de la Secretaría Distrital de Salud y las agremiaciones sindicales ASSESALUD, SINDES y UNESS COLOMBIA en el marco de lo contemplado en el Decreto 160 de 2014 por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997, han suscrito durante las vigencias 2020 a 2022 acuerdos colectivos en los cuales se han pactado beneficios en materia de bienestar para los servidores de la entidad y sus familias. Asimismo, en el año 2024 suscribió el acuerdo laboral con la agremiación sindical ASSESALUD en la que destacan aspectos relacionados con el Bienestar laboral de los servidores de la Entidad.

Po otro lado, la Dirección de Gestión del Talento recibió el concepto de la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría Distrital de Salud 2024, el cual destaca que con la entrada en vigencia del Decreto Distrital No. 062 del 09 de febrero de 2024, no se pueden afectar derechos adquiridos y consolidados a través del acuerdo laboral 2020, los efectos de la norma no pueden ser retroactivos para desconocer beneficios acordados.

En consecuencia, la autoridad administrativa debe otorgar los bonos navideños a los hijos e hijas en condición de discapacidad debidamente certificada por la EPS de los empleados públicos sin límite de edad, en los precisos términos en que fue acordado.

5. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2024

La Dirección de gestión del Talento Humano llevó a cabo la evaluación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Salud 2024 con base en las respuestas de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud que participaron en las diferentes actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2024 (Conmemoración del día internacional de los derechos de la mujer 2024 del 14 de marzo de 2024, Caminata Recreo ecológica SDS 2024 - 16 de Marzo 2024-Humedal Santa María del Lago, Día de la Niñez 20 de abril 2024, Caminata recreo ecológica rocas de Suesca- Cundinamarca SDS 2024 - 14/09/2024, Vacaciones recreativas hijos servidores de la secretaría distrital de salud 24 y 25 de junio de 2024, Reconocimiento servidores por tiempo de servicio 5,10,15,20,25,30 y,35 años en la SDS 30 de agosto de 2024, Taller de fotografía 15 de agosto de 2024, Taller de Cocina, 12 de septiembre de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <u>SECRETARÍA DE SALUD</u>	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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

2024, Vacaciones Recreativas -Octubre 2024, Viernes feliz tarde de talentos del 13 de septiembre de 2024, Preparación Para El Cambio/Pre Pensionados 27 y 28 de septiembre de 2024, Encuentro Parejas del 20 de septiembre de 2024).

El análisis se llevó a cabo con base en los ítems establecidos en la encuesta de satisfacción, aplicada por la Dirección de Gestión del Talento Humano, los cuales fueron relacionados con los ítems definidos en el Reporte de Resultados de Percepción del instrumento SDS-PYC-FT-046 de la Dirección de Planeación Institucional y Calidad.

Los resultados evidencian de manera general que la percepción de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud, partícipes de las actividades del Plan Institucional de Bienestar e incentivos vigencia 2024, es positiva especialmente en lo que corresponde a la interacción humana, la calidad y el requerimiento. En términos generales se logró un alto grado de satisfacción en la calidad del desarrollo de las actividades dispuestas en el Plan Institucional de Bienestar e incentivos, tal como lo muestra el 99,67% de la distribución de las calificaciones comprendidas entre excelente y bueno.

Las recomendaciones principales están relacionadas con el continuar con el desarrollo de las actividades y en lo posible ampliar la frecuencia. Asimismo, mejorar la integración de los niños en las actividades. En algunos casos de desarrollar de actividades fuera de la ciudad, ampliar el número de días para las vacaciones de los niños.

6. METODOLOGÍA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2025

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2025 se elabora con base en el diagnóstico de necesidades de los servidores públicos, estableciendo las prioridades y alternativas de estrategias de desarrollo institucional de acuerdo con los lineamientos señalados en las políticas nacionales y distritales. Para lo cual se llevó a cabo una caracterización general de los(as) servidores(as) y otra particular con base en una encuesta que permitió este diagnóstico.

A continuación, se describe la metodología utilizada en el proceso de diagnóstico.

La caracterización general se llevó a cabo con base en la información básica de los servidores de la Entidad solicitada por la Dirección de Gestión del Talento Humano al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- registrada en el SIDEAP, en lo que corresponde a sexo del servidor(a), si presenta algún tipo de discapacidad, el estado civil, nombre de los hijos, número de documento de identidad y fecha de nacimiento de estos.

Lo anterior, con el fin de complementar los datos obtenidos a través del formulario que se creó en línea solicitando entre otros aspectos, los siguientes: nombre del servidor,

 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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

documento de identidad, género, dependencia, teléfono de contacto, correo institucional, tipo de vinculación, si tiene esposo(a) o compañero(a) permanente y tiempo de convivencia, si gustaría participar en programas de adquisición de vivienda propia, el número de hijos(as) que tiene y si presentan algún tipo de discapacidad y qué tipo de discapacidad presenta, con cuántas personas convive, si tiene mascotas y qué tipo de mascota tiene. Asimismo, se formularon preguntas asociadas a los intereses y expectativas frente a las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2025.

La metodología empleada para el formulario en línea es 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. El formulario se socializó a través del correo institucional con la colaboración de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

FECHA DE APLICACIÓN: Del 25 de octubre al 13 de noviembre de 2024.

TIPO DE INSTRUMENTO: Encuesta con preguntas de selección múltiple, relacionada con información personal y de su núcleo familiar, vivienda y expectativas frente a las actividades a desarrollar del Plan de Bienestar e Incentivos.

POBLACIÓN OBJETO: Servidoras y Servidores Públicos de la Secretaría Distrital de Salud.

ENCUESTAS RESPONDIDAS: El instrumento fue respondido trescientos cuarenta y cinco (345) personas, de un total de quinientos sesenta y siete (567) servidores públicos activos con corte al 07 de noviembre de 2024, equivalente a un sesenta (60%) del talento humano vinculado en planta de la Entidad.

CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	PERIODO DE PRUEBA
476	52	36	03

El cuadro relacionado anteriormente, refleja la población vinculada activa a la planta de personal.

7. RESPONSABLE:

Director de Gestión del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Salud.

8. ABREVIATURAS

SDS: Secretaría Distrital de Salud.

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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

9. GENERALIDADES

Los beneficiarios de las acciones del Plan de Bienestar e Incentivos son los servidores de la Secretaría Distrital de Salud y sus familias, para ello se entiende por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o “discapacitados mayores”, que dependan económicamente del servidor (Decreto 051 de 2018 *Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009*).

De conformidad con la Ley 1960 de 2019 “*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*” señala que “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”.

Es de precisar que el Plan Institucional de Bienestar e incentivos se elabora con base en el marco normativo, en las necesidades de los servidores y servidoras de la Entidad los cuales constituyen elementos de muestreo Institucional que permiten impactar la calidad de vida de trabajadores en todas sus dimensiones.

En ese contexto, la Dirección de Gestión de Talento Humano 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 de la gestión institucional.

El Plan Institucional de Bienestar e incentivos se ha clasificado de tal manera que permita identificar 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.
- Incentivos: Tiene 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. El mismo señala los

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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

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.

10. RECURSOS ASIGNADOS:

Plan de Bienestar:

- Rubro de Funcionamiento: O21202020090696990. Prestar servicios orientados a desarrollar actividades de bienestar dirigidas a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud, en aras de contribuir a su desarrollo integral por valor de quinientos diecinueve millones ciento sesenta y cuatro mil (\$519.164.000) pesos Mcte.
- Rubro de Inversión: O232020200883990- Prestar servicios orientados a desarrollar actividades de bienestar dirigidas a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud, en aras de contribuir a su desarrollo integral por valor de Doscientos treinta y nueve millones novecientos ochenta y siete mil pesos (\$ 239.987.000) Mcte.

Programa de Incentivos:

- Rubro Incentivos Pecuniarios: número O21202020090696990. Dirigido a los mejores equipos de trabajo de la entidad en las categorías A y B (Primer Puesto) - Funcionamiento, por valor de veinticuatro millones setecientos setenta y ocho mil pesos (\$ 24.778.000) Mcte.
- Rubro Incentivos No Pecuniarios: número O21202020090696990. Dirigido para los mejores empleados y equipos de trabajo de la Entidad – Funcionamiento, por valor de setenta millones seiscientos mil pesos (\$ 70.600.000) Mcte.

Educación Formal:

- Rubro Educación Formal: número O21202020090292919. Dirigido a servidores públicos para el apoyo en la formación y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas en el cumplimiento de la misión institucional a través de la educación formal – Funcionamiento, por valor de ciento dieciocho millones (\$118.000.000) pesos Mcte.

11.0 RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES

11.1. RESULTADOS OBTENIDOS DEL SIDEAP

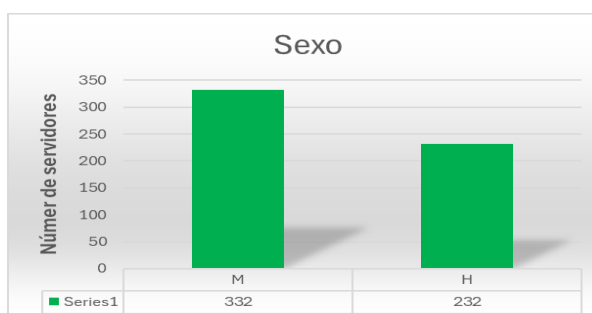
DATOS PERSONALES Y NÚCLEO FAMILIAR

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: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

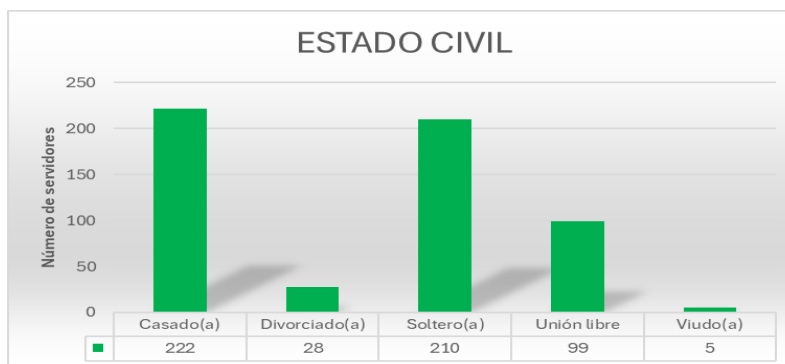
Con base en la información suministrada por el SIDEAP se puede comprender los aspectos relacionados con el sexo del servidor(a), si presenta algún tipo de discapacidad, el estado civil, así:

- Sexo:



La información suministrada por el SIDEAP precisa que 332 servidoras (59%) se identifican con sexo mujer y 232 servidores (41%) se identifican con sexo hombre.

- Estado Civil



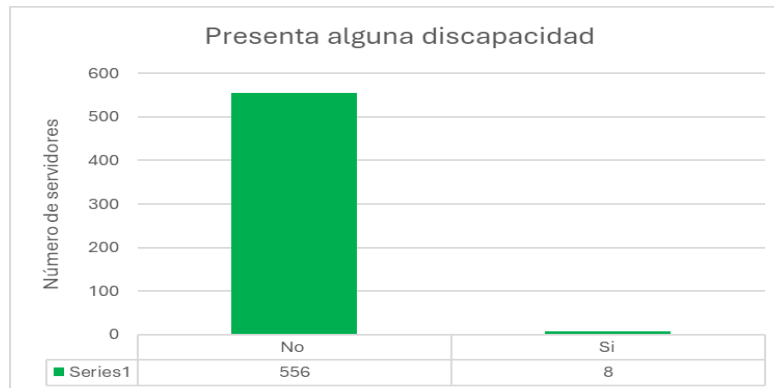
El estado civil del reporte evidencia que 222 servidores son casados(as), correspondiente al 39% de la población que respondió la encuesta, 28 servidores (as) están divorciados que corresponde al 5%, el 37% de los servidores son solteros (as) (210 personas), 99 servidores viven en unión libre (18%) y el 1,0% (5 servidores) son viudos(as).

- Discapacidad: En cuanto a la discapacidad se puede identificar lo siguiente:

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.

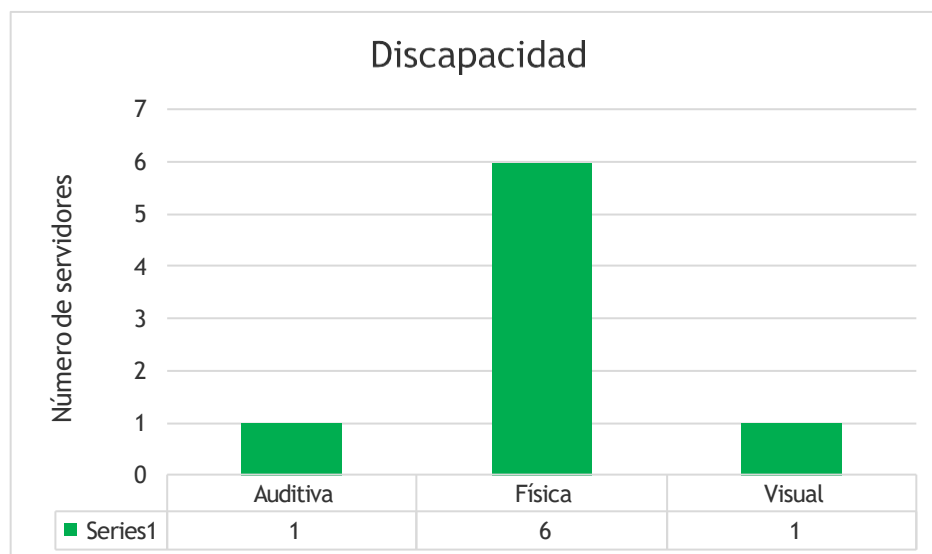
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	

Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo



El reporte evidencia que 556 servidores (99%) no presentan discapacidad frente a 08 servidores (1%) que presentan alguna discapacidad.

A continuación, se relacionan las discapacidades reportadas por los servidores:

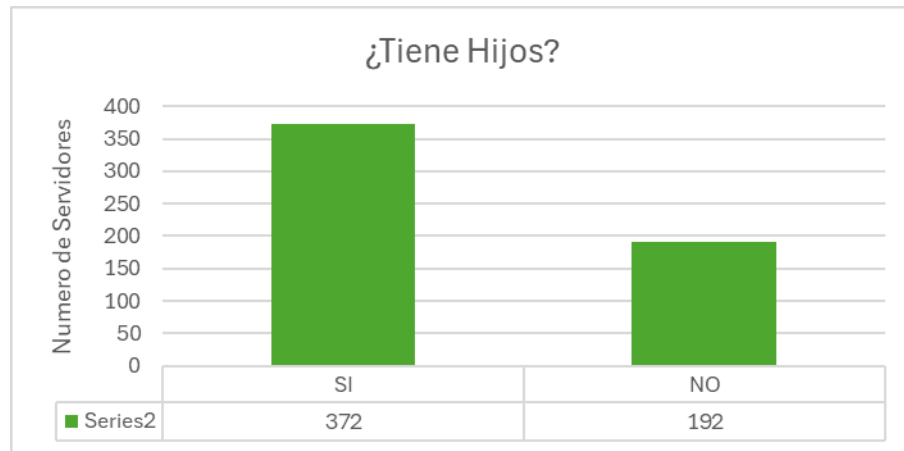


Del reporte un (1) servidor refiere discapacidad auditiva, seis (6) servidores refiere discapacidad física, un (1) servidor presenta discapacidad visual.

- Hijos:

 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: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo

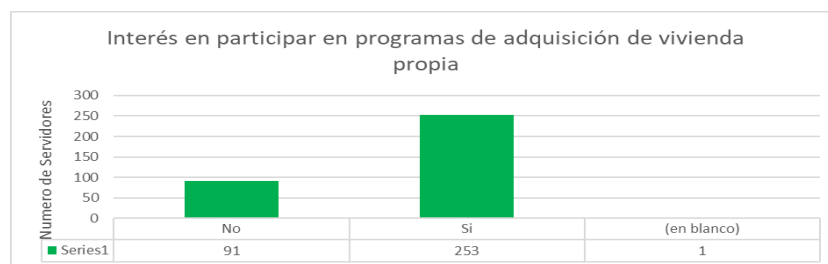


El reporte indica que 372 servidores públicos, correspondiente al 66%, tienen hijos y 192 personas correspondiente al 34 % no tienen.

11.2. DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA POR FORMS

Datos Obtenidos del Formulario en Línea, respondido por los(as) servidores de la Entidad del 25 de octubre al 13 noviembre de 2024 (345 respuestas)

- Adquisición de Vivienda Propia: En cuanto al interés de participar en programas de adquisición de vivienda propia, se puede identificar lo siguiente:



Los resultados indican que 253 (73,3%) servidores de la muestra están interesados en programas de adquisición de vivienda y 91 personas correspondiente al 26,3 % no están interesados.

- Hijos:

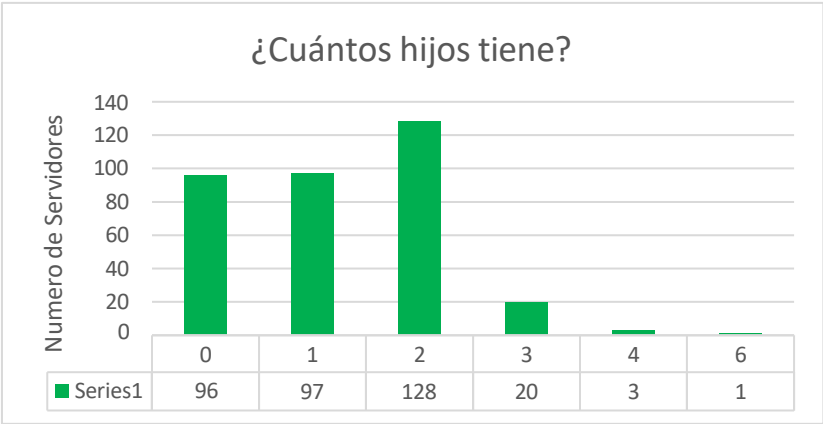
La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución 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: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo



Los resultados indican que 96 servidores (27,8%) de la muestra no tienen hijos y 248 personas correspondiente al 71,8,4 % si tiene y una persona no registró información.



- Número de hijos:

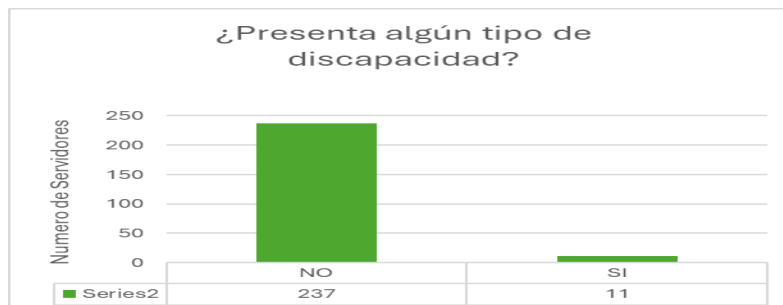
De los 345 servidores antes referidos, el 27,83% (96 personas) no tienen hijos, el 28,12% tiene (97 personas) un hijo, el 37,10% (128 personas) tiene dos hijos, el 5,8% (20 personas) tiene tres hijos y el 0,87% (3 personas) tiene cuatro hijos y el 0,29% (1 persona) tiene seis hijos.

- Discapacidad: En cuanto a la discapacidad que pueden tener los(as) hijos de los(as) servidores, se puede identificar lo siguiente:

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.

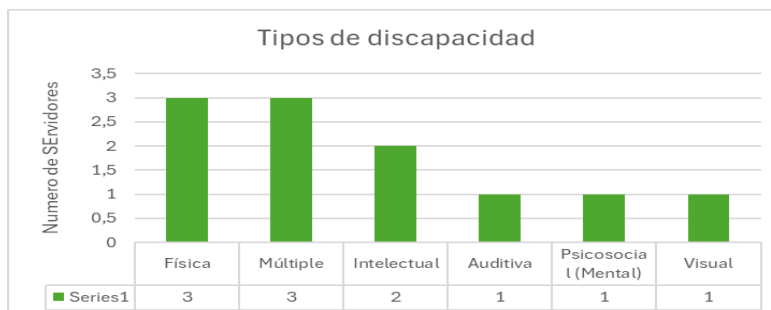
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	

Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo



Los resultados evidencian que 11 hijos de los(as) servidores (4%) presentan discapacidad y 237 hijos de los(as) servidores (96%) que no presentan ninguna.

A continuación, se relacionan las discapacidades de los(as) hijos(as) reportadas por los servidores:



De los 11 hijos de los(as) servidores antes referidos, el 27% presenta discapacidad física, y el mismo porcentaje discapacidad múltiple, el 18% discapacidad intelectual, el 9% presenta discapacidad auditiva, psicosocial y visual respectivamente.

- Mascotas:



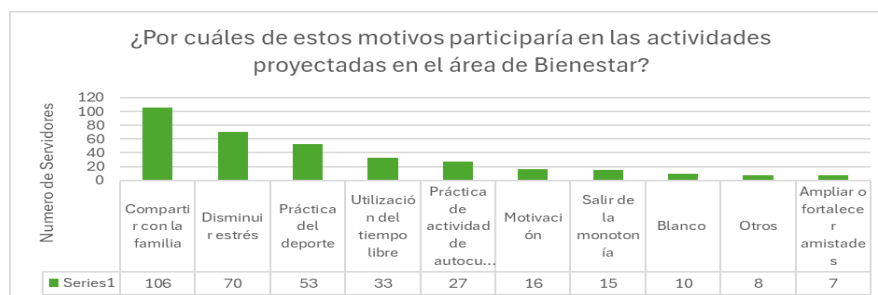
La población que participó diligenciando el instrumento indica que cuenta con mascota, correspondiente al 55,65 % (192 personas), el 41,45 % (143 personas) restante no tiene.

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:	10	
Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo					

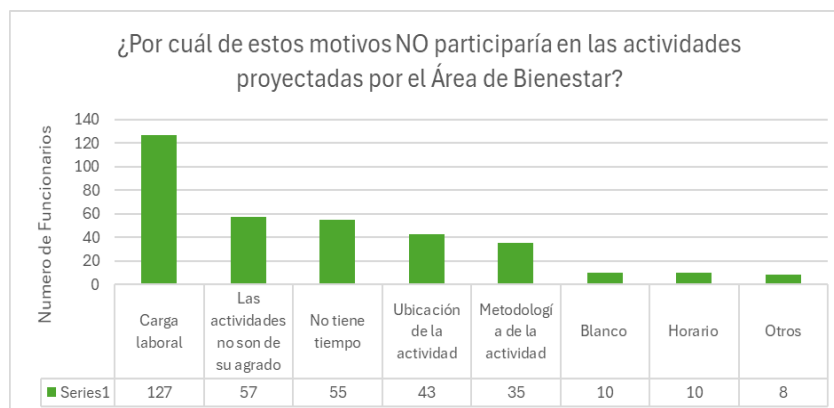
INFORMACIÓN SOBRE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Esta información refiere las motivaciones de los servidores para participar en las actividades de Bienestar y precisa los canales de comunicación más efectivos para la socialización de las actividades a desarrollar por la Dirección de Gestión del Talento Humano.



De la muestra que participó en la encuesta se identifica que el mayor porcentaje otorga importancia a “compartir con la familia” correspondiente a 30,72% (106 personas). Asimismo, se resalta el interés de participar en actividades que busquen disminuir el estrés correspondiente al 20,29% (70 personas) y la tercera razón con mayor puntuación es la práctica del deporte con un 15,36% (53 personas), seguida de utilizar el tiempo libre con un 9,57% (33 personas). Seguidamente de actividades de autocuidado con un 7,83% (27 personas), Asimismo, se identifican otras razones para la participación en las actividades que se encuentran por debajo de un 16,23%.

- Motivos de no participación en las actividades de Bienestar.



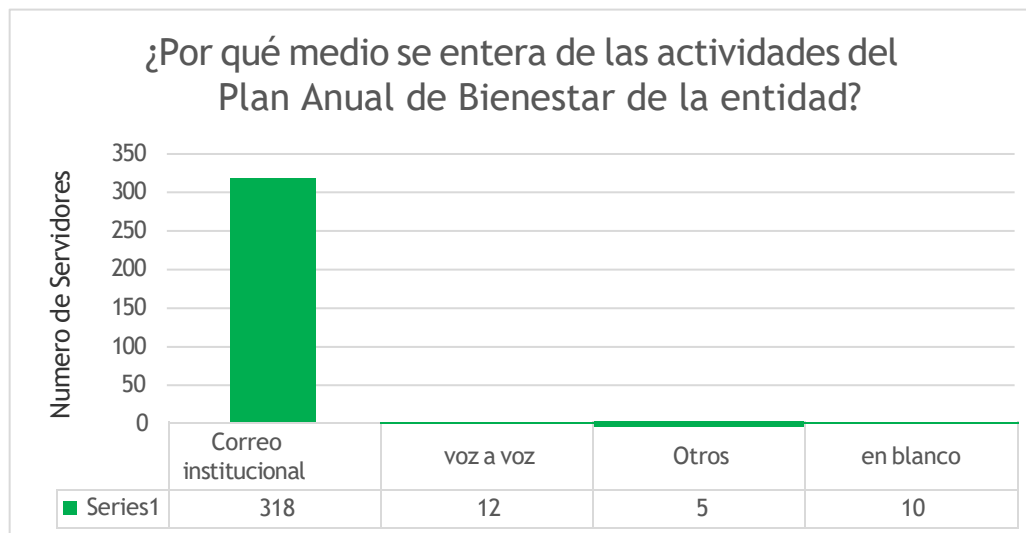
Las razones de no participación en las actividades del Plan de Bienestar están relacionadas con la carga laboral, de acuerdo con el 36,81% de la población que respondió la encuesta. El 16,52% manifiestan que las actividades no son de su agrado, el 15,94% no dispone de

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: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

tiempo, el 12,46% lo asocia con la ubicación de la actividad, para el 10,14% se asocia con la metodología, el 2,90%, no refiere motivos para no asistir, el 2,90% lo asocia con el horario y 2,32% refiere otros motivos para no participar.

- Canales de comunicación

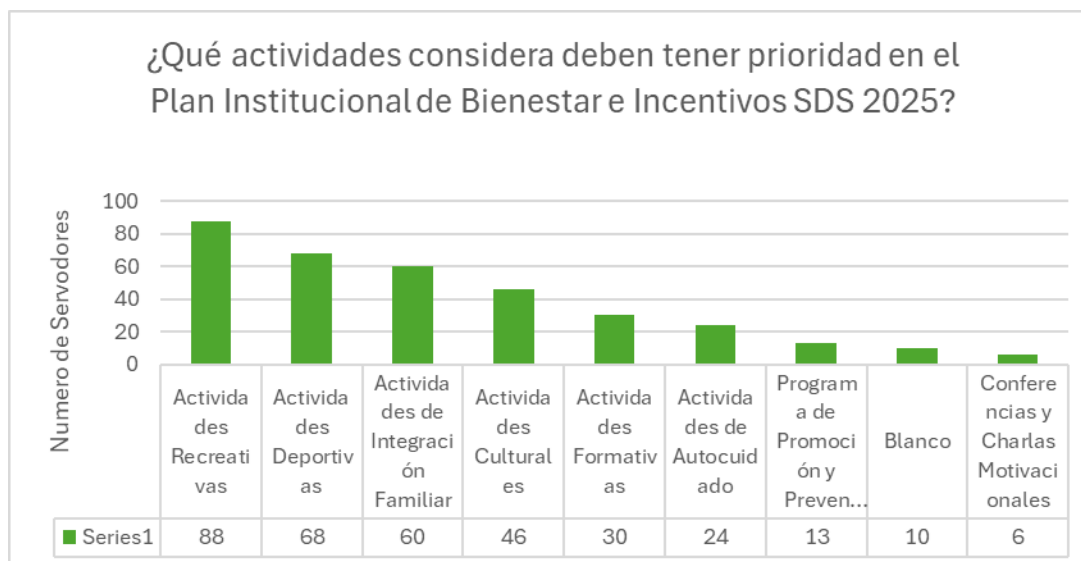


El medio de mayor efectividad de socialización de las diferentes actividades propuestas dentro del Plan de Bienestar corresponde al correo institucional con un 92,17%, por el voz a voz el 3,48%, el 2,9 % no emite respuesta a la pregunta y el porcentaje restante lo realiza por otros medios.

- Prioridades para el Plan Institucional de Bienestar e incentivos 2025.

 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:	10	

Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo



Los resultados evidencian que las actividades recreativas son prioridad en la entidad con un (26%), correspondiente a 88 personas de la muestra, seguido de las actividades deportivas de acuerdo con el 20% de los participantes (68), las actividades de integración familiar con un 17% (60 personas), actividades culturales con un 13% (46 personas), formativas con un 9% (30 personas). Las actividades de autocuidado 7% (24 personas), promoción y prevención 4% (13 personas); y otras razones se registraron en porcentaje inferior al 3%, asimismo, 10 personas no registraron prioridades en el plan.

12. CONTENIDOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La Dirección de Gestión del Talento Humano mediante el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos busca ofrecer a los servidores públicos de la Entidad actividades que atiendan las necesidades identificadas en los componentes del Modelo de Bienestar para la felicidad laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y de los ejes del Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los cuales a su vez se agrupan en los ámbitos deportivo, recreativo, cultural, formativo y social, respondiendo a las expectativas de los servidores de la entidad a partir de los resultados identificados por la encuesta aplicada entre octubre y noviembre de 2024.

Dentro de cada componente y eje se busca:

- **Relaciones interpersonales:** Busca el desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y reconocimiento público. **Equilibrio Psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los

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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

diferentes cambios y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional. En ese sentido el **Ámbito Deportivo abordado** en el Plan busca el bienestar físico y emocional de los servidores, 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.

- **Estados mentales positivos:** Se encamina a dar significado a las actividades cotidianas de la vida. **El Eje de salud mental** comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Asimismo, el **Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público** comprende acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

En este componente y ejes se enmarca **tanto el ámbito Recreativo como Cultural**. **El Ámbito Recreativo** está 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. **Ámbito cultural** dispuesto en el Plan de la Secretaría Distrital de Salud 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, entre las que se encuentra la decoración de Halloween.

- **Conocimiento de las fortalezas propias:** De acuerdo con el Modelo propuesto por el DASCD, este componente invita a potencializar los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad. **El Eje de Diversidad e Inclusión** definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

 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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

En ese sentido el **Ámbito Formativo dispuesto en el Plan Institucional de Bienestar e incentivos** 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.

- **Propósito de vida:** Es el componente motivacional de la felicidad que hace referencia a la razón de vivir. Este componente se armoniza con el Eje **Equilibrio Psicosocial** referido por la Función Pública. En este componente y eje se enmarca el **Ámbito Social**, que para el Plan de Bienestar e Incentivos 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, entre las que se encuentra: el reconocimiento por culminación etapa laboral y día de la familia.

En cuanto al Eje Transformación Digital definido por la Función Pública, el cual hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo, se ve armonizado a través de los procesos de convocatoria, inscripciones y evaluación de las actividades, facilitando así la conexión de los servidores a los procesos.

13. RESULTADO ENCUESTA DE NECESIDADES

- **COMPONENTE RELACIONES INTERPERSONALES – EQUILIBRIO PSICOSOCIAL ÁMBITO DEPORTIVO:**

 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:	

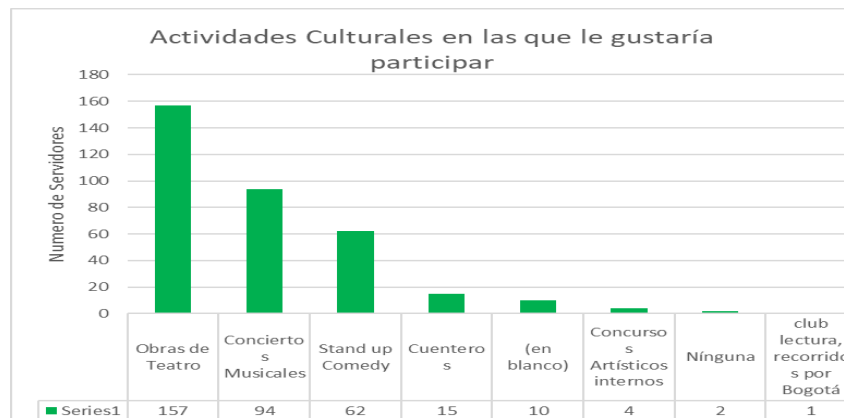
Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo



En este componente aparece en primer lugar la disciplina de Bolos con un 54%, seguido de Bolirana Mixto con un 8%, en tercer y cuarto lugar, se encuentra Fútbol y Tenis de Mesa con 6%. Posteriormente, se encuentra la preferencia por Atletismo con un 4%, en sexto y séptimo lugar se ubica Ajedrez y Voleibol mixto con 3% respectivamente. Luego se ubica Natación con un 2%, Baloncesto mixto, Tejo Mixto y Billar con 2% cada uno, otros con un 2%, Ciclismo y Aeróbicos-pilates cuenta el 1% de interés y el 1% no refiere ninguna preferencia.

• **COMPONENTE ESTADOS MENTALES POSITIVOS- EJE DE SALUD MENTAL- EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.**

ÁMBITO CULTURAL.

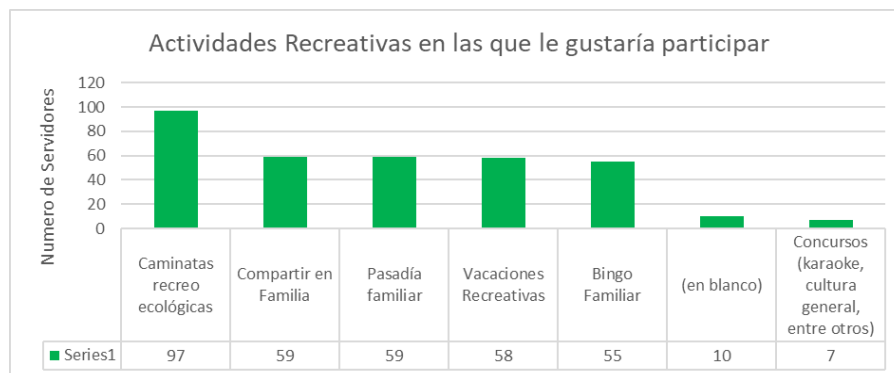


Los resultados evidencian que el 45,51% (157 personas) de la muestra presenta favorabilidad por las obras de teatro, seguida de conciertos musicales con un 27,25% (94 personas), Stand up Comedy con un 17,9% (62 personas) de favorabilidad para la participación y con un 4,35% (15 personas) los cuenteros. Finalmente, se identifica un porcentaje inferior en la preferencia por actividades como concursos artísticos internos (4 personas) con un 1,27%. 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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

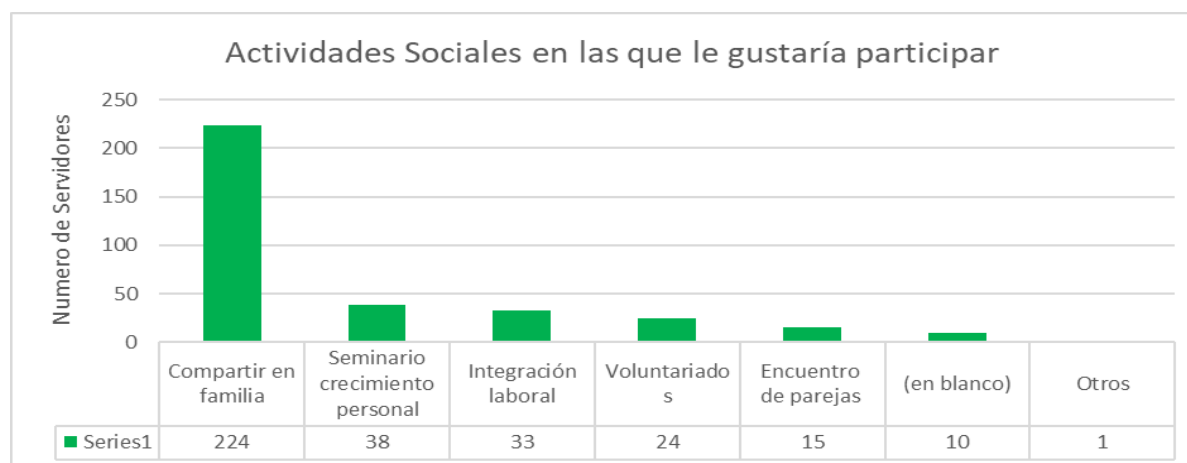
1,16%, club lectura con un 0,29% (1 persona), ninguna con 0,58%, y 2,90% no mostraron ninguna preferencia.

• ÁMBITO RECREATIVO



De acuerdo con los resultados de la encuesta, se identifica que el 28,1% de los servidores que respondieron la encuesta prefieren las caminatas recre ecológicas (97 personas), compartir en familia es preferido por el 17%,1 (59 personas) de la población encuestada, al igual que el pasadía familiar, seguido por las vacaciones recreativas 16,8% (58 personas), el Bingo familiar es preferido por el 15,9% (55 personas), Concursos 2% (7 personas) y el 2,9% no registraron ninguna preferencia.

COMPONENTE PROPÓSITO DE VIDA- EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL - ÁMBITO SOCIAL.

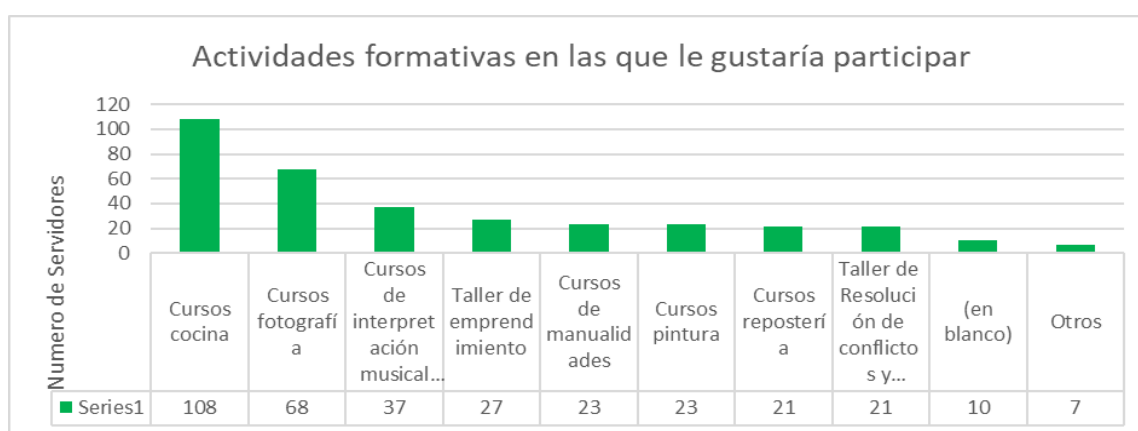


La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución 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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

Según los resultados de la encuesta, compartir en familia es la actividad de mayor preferencia con un 64,93% (224 personas), seguido de seminario crecimiento personal con un 10,72% (38 personas), integración laboral con un 9,57% (33 personas), voluntariados 6,96% (24 personas), encuentro de parejas con un 4,35% (15 personas), otros con un 0,29% (1 persona), y el 2,90% no mostraron ninguna preferencia.

- COMPONENTE CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS- EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN- ÁMBITO FORMATIVO:**

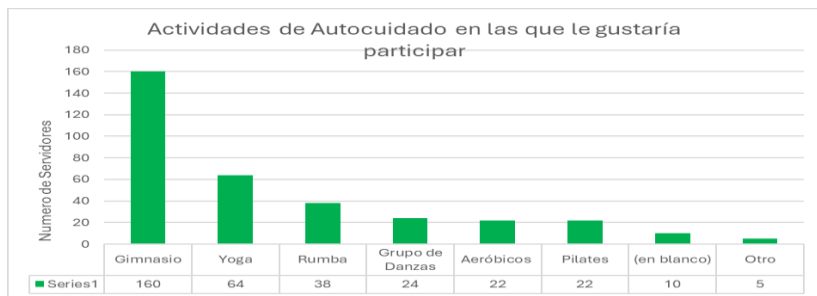


Los resultados evidencian que ciento ocho (108) servidores, correspondiente al 31,30% de la población que respondió la encuesta le gustaría participar en Cursos de cocina, seguido del sesenta y ocho (68) servidores (el 19,71%) que prefieren Cursos de fotografía, treinta y siete (37) servidores (10,72%) prefiere participar en Cursos de interpretación musical, a veintisiete (27) personas (7,83%) les gustaría participar en Taller de emprendimiento, el 6,67% prefieren Cursos de manualidades y de pintura, tanto los Cursos de repostería como el taller de resolución de conflictos y comunicación asertiva son preferidos por el 6,09%, es decir veintiún (21) servidores respectivamente, otras preferencias corresponden al 2,03% (7 servidores) siete servidores; y el 2,90% de los servidores no mostraron preferencias por las actividades formativas.

- EN CUANTO A LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL AUTOCUIDADO SE IDENTIFICAN LOS SIGUIENTES RESULTADOS:**

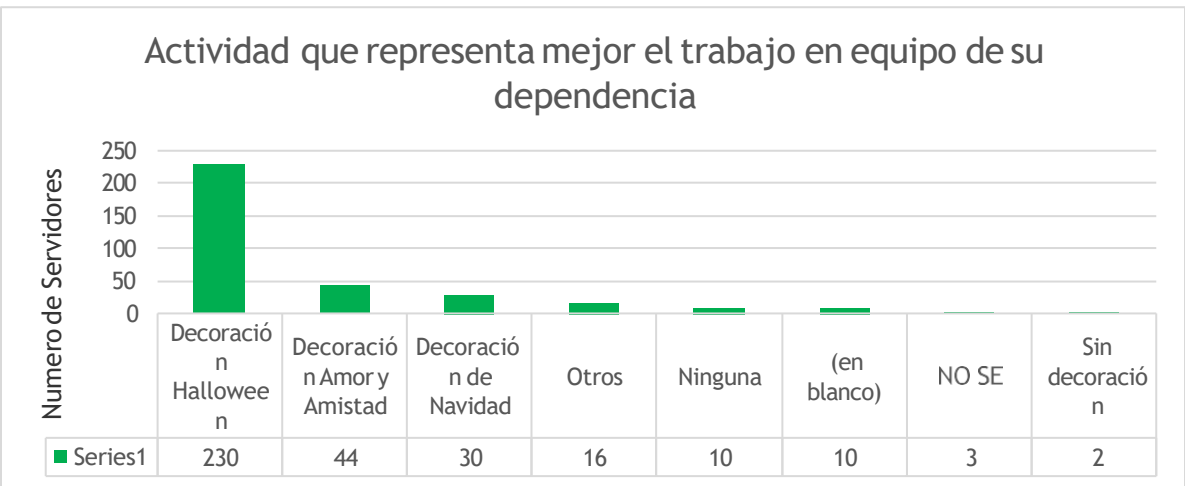
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	

Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo



Los resultados evidencian que el gimnasio es la actividad mayoritariamente preferida por los servidores de la Entidad, de acuerdo con el 46,38% de la muestra, seguido de Yoga, preferido por el 18,55 % de la población que participó en la encuesta. Asimismo, Rumba es preferido por el 11,01%, Grupo de danza por el 6,96%, Aeróbicos por el 6,38%, Pilates por el 6,38%, el 2,90% no mostró preferencias y el 0,29% refirió otras preferencias.

- **ACTIVIDAD QUE REPRESENTA MEJOR EL TRABAJO EN EQUIPO DE SU DEPENDENCIA.**



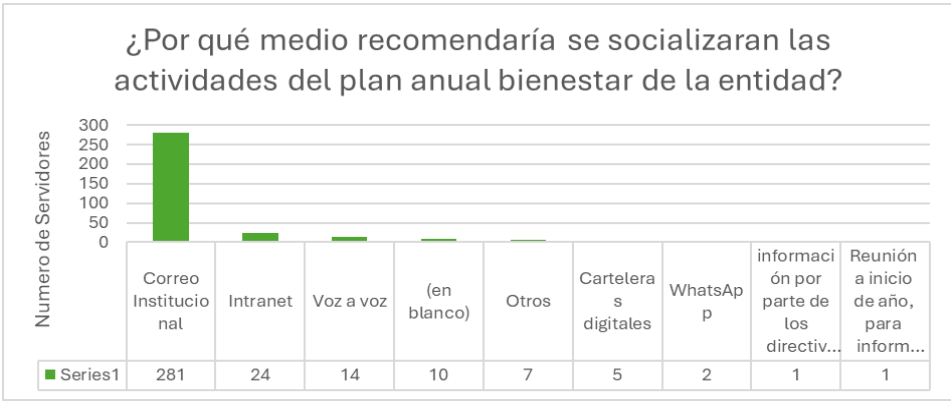
Los resultados de la evidencian que el 66,67% e de los servidores que respondieron el instrumento consideran que la decoración de Halloween representa mejor el trabajo en equipo en la Entidad, seguido del 12,75% que considera que la decoración de amor y amistad representa dicho trabajo, decoración navideña 8,70%, otras alternativas 4,64%, ninguna el 2,90%, el 2,90% no refiero preferencias, no sabe el 0,87% y sin decoración el 0,58%.

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: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo

- MEDIO RECOMENDADO PARA LA SOCIALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL BIENESTAR DE LA ENTIDAD**



Los servidores encuestados consideran que el medio recomendado para la socialización de las actividades de Bienestar es el correo institucional de acuerdo con el 81,45%, seguido por la intranet (6,96%), voz a voz (4,6%), sin respuesta el 2,90%, otros (2%). Los medios de socialización con menor preferencia (1,45% o menos) son las carteleras digitales, WhatsApp, información por parte de directivos, reunión al inicio del año.

14. INDICADORES

Para la vigencia 2025 se estableció como indicador el siguiente:

- # de actividades desarrolladas en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos / # de actividades programadas en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos x 100%
- # de servidores que participan en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos / Total de servidores inscritos en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos x 100%

15. SEGUIMIENTO AL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2025

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2025 de la Secretaría Distrital de Salud realizará seguimiento a las actividades propuestas mediante el reporte trimestral al POGD.

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: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

16. ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2025

Las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2025 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 riesgo de orden psicosocial, favoreciendo el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias y por ende la atención de sus necesidades a nivel de bienestar social laboral y al mejoramiento continuo de la gestión de la entidad.

A continuación, el cronograma de actividades propuestas para la vigencia 2025, así:

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

 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: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Diaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo

CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR SDS 2025																
No	COMPONENTE	EJE	ÁMBITO	ACTIVIDAD A REALIZAR	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	RELACIONES INTERPERSONALES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	DEPORTIVO	OLIMPIADAS DEPORTIVAS												
2	RELACIONES INTERPERSONALES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	DEPORTIVO	CLASES DE DANZAS												
3	PROPÓSITO DE VIDA	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	DÍA DE LA FAMILIA												
4	PROPÓSITO DE VIDA	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	RECONOCIMIENTO SERVIDORES QUE CULMINAN ETAPA LABORAL												
5	PROPÓSITO DE VIDA	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	CUMPLEAÑOS SERVIDORES												
6	PROPÓSITO DE VIDA	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	ESTÍMULOS E INCENTIVOS												
7	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FORMATIVO	CONMEMORACIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LA MUJER												
8	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	SALUD MENTAL. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	RECREATIVO	CELEBRACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ - OBRA DE TEATRO												
9	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	SALUD MENTAL. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	RECREATIVO	VACACIONES RECREATIVAS												
10	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	SALUD MENTAL. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	RECREATIVO	CELEBRACIÓN HALLOWEEN												
11	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	SALUD MENTAL. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	RECREATIVO	CAMINATAS ECOLÓGICAS												
12	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	SALUD MENTAL. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	RECREATIVO	DÍA DE LAS PROFESIONES												
13	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	SALUD MENTAL. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	CULTURAL	VIERNES FELIZ												
14	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FORMATIVO	TALLERES O CURSOS DE APRENDIZAJE FOTOGRAFIA - COCINA												
15	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FORMATIVO	PREPENSIONADOS - PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO												
16	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	SALUD MENTAL. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	RECREATIVO	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO												
17	PROPÓSITO DE VIDA	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	BONOS NAVIDEÑOS												
18	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	SALUD MENTAL. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	RECREATIVO	CIERRE DE GESTIÓN												
19	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	SALUD MENTAL. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	RECREATIVO	ACTIVIDAD NAVIDEÑA QUE PROMUEVE LA INTEGRACIÓN DE LOS SERVIDORES ASOCIADA A LA DECORACIÓN												
20	PROPÓSITO DE VIDA	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	ENCUENTRO DE PAREJAS												

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:		10
	Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez/Andrés Felipe Muñoz Villalobos. Revisado por: Freddy Barrera Díaz/Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

17.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 Personal.
7	16/01/2023	Ajuste en la Introducción, Objetivo, actualización de normatividad, metodología, resultados de la encuesta y descripción de actividades; se incluyó: 1) Indicadores y 2) Seguimiento
8	17/07/2023	Ajuste en el cronograma de actividades del Plan, en ocasión de los cambios generados en la contratación.
9	22/01/2024	Actualización de normatividad Directiva 001 y 005 de 2021. Se realiza ajuste a la metodología de recolección de datos para el diagnóstico, actualización de los recursos asignados, resultados de la encuesta, descripción de actividades, cronograma de actividades.
10	23/01/2025	Actualización de acuerdos laborales, metodología de recolección de datos para el diagnóstico, actualización de los recursos asignados, resultados de la encuesta, descripción de actividades, cronograma de actividades. Actualización de introducción, marco legal relacionando con lineamientos Departamento Administrativo de la Función Pública, actividades de acuerdo con los resultados del diagnóstico de necesidades.

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.