


---

# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS


---

2026

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO .....	4
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
3. ALCANCE .....	5
4. MARCO LEGAL .....	5
5. ABREVIATURAS .....	9
6. GENERALIDADES .....	9
7. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2025.....	11
8. METODOLOGÍA PLAN DE BIENESTAR SDS 2026 .....	12
9. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES .....	13
9.1. RESULTADOS OBTENIDOS DEL SIDEAP .....	13
9.2. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA INTERNA.....	16
10. RECURSOS ASIGNADOS.....	26
11. METAS, ACTIVIDADES, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA .....	27
12. INDICADORES .....	29
13. SEGUIMIENTO .....	29
14. CONTROL DE CAMBIOS .....	29

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

### **Equipo Directivo Secretaría Distrital de Salud**

Gerson Orlando Bermont Galavis  
**Secretario Distrital de Salud**

Juan Guillermo Correa García  
**Subsecretario Corporativo**

José Elías Guevara Fragozo  
**Director 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**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

## 1. INTRODUCCIÓN

La formulación y desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Salud de la vigencia 2026 se alinea con lo establecido en 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, 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.


Es importante resaltar que el Plan contribuye a la satisfacción de las necesidades de las y los servidores de acuerdo con el diagnóstico para dar respuesta 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.

Asimismo, presta una especial atención al 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 2026 contribuye al logro del cuarto objetivo estratégico de la Secretaría Distrital de Salud, encaminado a optimizar la gestión institucional mediante la articulación y simplificación de los procesos organizaciones, el desarrollo de las competencias y el bienestar del talento humano y la modernización de la infraestructura física y tecnológica.

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

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

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 tanto 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, como 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.




## 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.

### 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,

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

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.

- 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.
- 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 los y las servidoras 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:

1. **Decreto Ley 1567 de 1998** “*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11


*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 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).

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



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

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.

**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).

6. **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




 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

Planeación y Gestión – MIPG.

7. **Directiva 001 de 2021.** Esta Directiva del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 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.
8. **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.
9. **Circular Externa número 24 del 28 de noviembre de 2025** mediante la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece los lineamientos de Planeación Estratégica del Talento Humano 2026.
10. **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 Bienestar laboral de los servidores de la Entidad.
11. **Directiva 007 de 2025** de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Cumplimiento Acuerdo laboral Colectivo Laboral del Ámbito Territorial 2024-2025-Item 19. Lineamientos para la participación de las y los Servidores Públicos Distritales en Jornadas de Siembra de árboles 2025.

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.

El citado Decreto señala en el Artículo 14 -. Fondos educativos. *“Las entidades y organismos distritales que tengan asignados recursos para promover la capacitación formal de sus empleados públicos e hijos, en el marco de sus Programas de Bienestar e Incentivos, deberán ejecutar la oferta distrital en el Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital - FRADEC y el Fondo Educativo del Distrito para hijos de empleados - FEDHE, para optimizar los recursos y evitar duplicar esfuerzos institucionales destinados a este fin”*. En ese sentido, y aunado al concepto emitido por la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría Distrital de Salud, el Plan Institucional de Bienestar no podrá dar continuidad al apoyo en educación formal de los servidores, pues conmina a las entidades del orden distrital para que, de forma obligatoria,

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

ejecuten los recursos de la oferta distrital para sus empleados públicos a través del FRADEC.

## 5. ABREVIATURAS

**SDS:** Secretaría Distrital de Salud.

**MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión

## 6. GENERALIDADES

Los beneficiarios de las acciones del Plan de Bienestar e Incentivos son los servidores y las servidoras 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. El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos busca ofrecer a los servidores públicos de la Entidad actividades que atiendan las necesidades identificadas en los ejes 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 del 27 de marzo al 03 de abril y del 05 al 29 de septiembre de 2025.

En ese sentido, se lleva a cabo la articulación de los ejes DASCD de la Función Pública, con los ámbitos dispuestos en la Secretaría Distrital de Salud, así:

- **Relaciones interpersonales:** Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social. **Equilibrio Psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11


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** tiene como objetivo promover el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales que favorezcan su desarrollo integral y equilibrio emocional. Este eje busca la implementación de estrategias preventivas y de intervención, enfocada en la reducción del estrés laboral, la promoción de hábitos saludables y la creación de entornos de trabajo seguros y resilientes. 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. Este eje promueve iniciativas que refuercen la cultura del servicio público, destacando su impacto en la transformación social y el bienestar ciudadano.

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.

En ese sentido el **Ámbito Formativo dispuesto en el Plan de Bienestar** 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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

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.


Asimismo, la Dirección de Gestión de Talento Humano lidera la preparación para la jubilación, propiciando condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.

Es así que la Dirección de Gestión de Talento Humano orienta los programas de incentivos, cultura y clima organizacional, este último cuenta con su propio plan y cronograma de trabajo tendientes a mantener un ambiente laboral inclusivo, seguro y diverso.

## 7. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2025

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 2025 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 de dicha vigencia:

(Caminata Recreo ecológica 29/03/2025 –Parque Mirador de los Nevados, Preparación para el cambio -Capacitación Inteligencia Financiera del 21/05/2025, Vacaciones recreativas hijos servidores de la Secretaría Distrital de Salud realizadas el 24, 25 y 26 de junio de 2025, Caminata Recreo ecológica llevada a cabo el 26/07/2025 –Parque Ecológico Soratama, Localidad de Usaquén, Taller de Fotografía 31/07/2025, Taller de Cocina 11/09/2025, Preparación para el cambio/Pre Pensionados 19 y 20 /09/2025 –Lago Mar Compensar Girardot, Reconocimiento tiempo de servicio 02 octubre 2025, Vacaciones recreativas hijos servidores de la Secretaría Distrital de Salud 6,7 y 8 del 10/2025)

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

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-DFO-FT-008) 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 vigencia 2025, es positiva especialmente en lo que corresponde a la interacción humana, oportunidad, Infraestructura, Satisfacción del requerimiento y lucha contra la corrupción.

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, tal como lo muestra el 98,93% de la distribución de las calificaciones comprendidas entre excelente y bueno.

Las recomendaciones principales de los participantes están relacionadas con considerar otros lugares para la realización de las vacaciones recreativas, ubicar un lugar más cercano en el caso de las caminatas recreo ecológicas, dar continuidad y con más frecuencia al desarrollo de los talleres.

## 8. METODOLOGÍA PLAN DE BIENESTAR SDS 2026


El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026 se elabora con base en el diagnóstico de necesidades de los servidores públicos, estableciendo las prioridades y estrategias de desarrollo 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, la misma fue aplicada en dos momentos.

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, si tiene hijos y rango de edades 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, 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 2026.

La metodología empleada para los formularios en línea fue de selección múltiple con opciones

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

respuesta, finalizando con una pregunta abierta, en la cual se brinda el espacio para que los servidores hagan recomendaciones al plan. Los formularios se socializaron a través del correo institucional con la colaboración de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

**FECHA DE APLICACIÓN:** Del 27 de marzo al 03 de abril de 2025 y del 05 al 29 de septiembre de 2025. Este último con el propósito de actualizar la información de la encuesta realizada previamente.

**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 aplicado en del 27 al 03 de abril de 2025 fue respondido por trescientos noventa y dos (392) personas, de un total de quinientos cincuenta y nueve (559) servidores públicos activos con corte al 10 de marzo de 2025, equivalente al setenta (70%) del talento humano vinculado en planta de la Entidad.

El segundo instrumento aplicado del 05 al 29 de septiembre de 2025 fue diligenciado por trescientos noventa y tres (393) personas de un total de quinientos cincuenta y un (551) servidores activos de conformidad a la información registrada en la planta con corte al 16 de septiembre de 2025, equivalente al setenta y un (71%) del talento humano vinculado en planta de la Entidad.


El cuadro relacionado a continuación refleja la población vinculada activa a la planta de personal con corte al 16 de septiembre de 2025.

CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	PERIODO DE PRUEBA
439	55	56	1

## 9. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES

### 9.1. RESULTADOS OBTENIDOS DEL SIDEAP



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

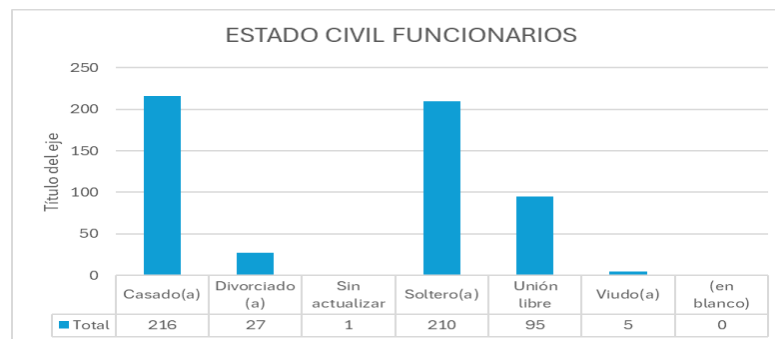
- **DATOS PERSONALES Y NÚCLEO FAMILIAR**

Con base en la información suministrada por el SIDEAP, correspondiente quinientos cincuenta y cuatro (554) servidores con corte al 04 de abril de 2025, se puede comprender los aspectos relacionados con el sexo del servidor(a), si presenta algún tipo de discapacidad, el estado civil, así:

- Sexo:

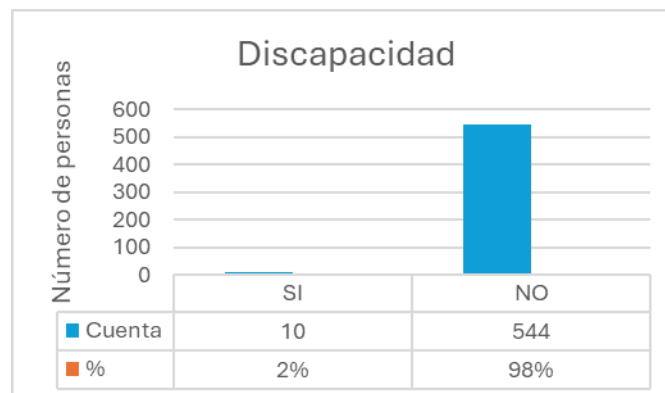
La información suministrada por el SIDEAP indica que en la planta de personal se encuentran 322 mujeres (58%) y 232 hombres (42%).

- Estado Civil




El estado civil del reporte evidencia que 216 servidores son casados(as), correspondiente al 39% de la población de la planta de personal con corte a abril de 2025, 27 servidores (as) están divorciados que corresponde al 5%, el 38% de los servidores son solteros (as) (210 personas), 95 servidores viven en unión libre (17%) y el 1,0% (5 servidores) son viudos(as).

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





 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

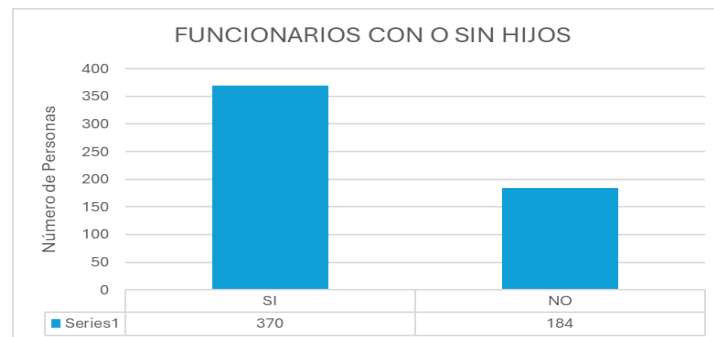
El reporte evidencia que 544 servidores (98%) no presentan discapacidad frente a 10 servidores (2%) que si tienen alguna discapacidad.

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



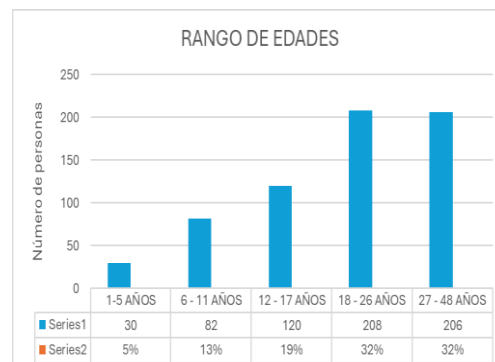
Del reporte de Sideap se identifica un (1) servidor con discapacidad auditiva, ocho (8) servidores refiere discapacidad física, un (1) servidor presenta discapacidad visual.


- Hijos:



El reporte indica que 370 servidores públicos, correspondiente al 67%, tienen hijos y 184 personas correspondiente al 33% no tienen.

- Rango de edad de los hijos:



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

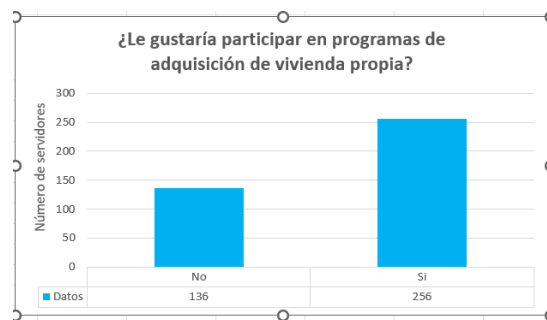
El reporte indica que el 5% de los hijos de los servidores tienen edades comprendidas entre 1 y 5 años.

El 13% de los hijos tienen edades entre 6 y 11 años, seguido del 19% con edades contempladas entre 12 y 17 años. El 32% de los hijos cuentan con edades entre 18 y 26 años, así como 27 y 48 años.

## 9.2. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA INTERNA

Datos obtenidos del formulario en línea, respondido por los(as) servidores de la Entidad del 27 de marzo al 03 de abril de 2025 (392 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 256 (65%) servidores de la muestra están interesados en programas de adquisición de vivienda y 136 personas correspondiente al 35 % no están interesados.

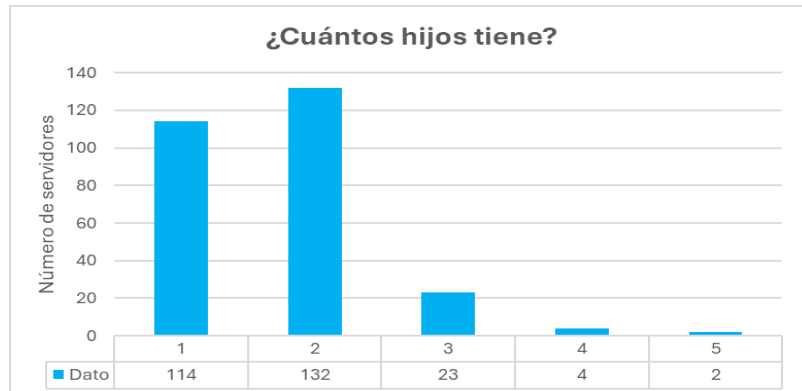
- **HIJOS:**



Los resultados indican que 117 servidores (30%) de la muestra no tienen hijos y 275 personas correspondiente al 70 % si los tiene.

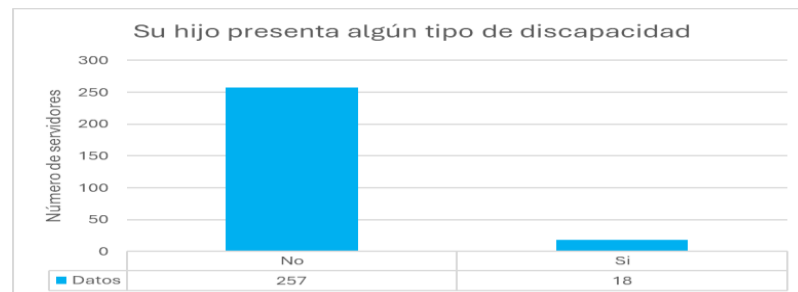
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

- **NÚMERO DE HIJOS:**




De los 275 servidores antes referidos, el 41% (114 personas) tiene 1 hijo, el 48% (132 personas) tiene 2 hijos, el 8,4 % (23 personas) tiene 3 hijos, el 1,5% (4 personas) tiene 4 hijos y el 0,7% (2 personas) tiene 5 hijos.

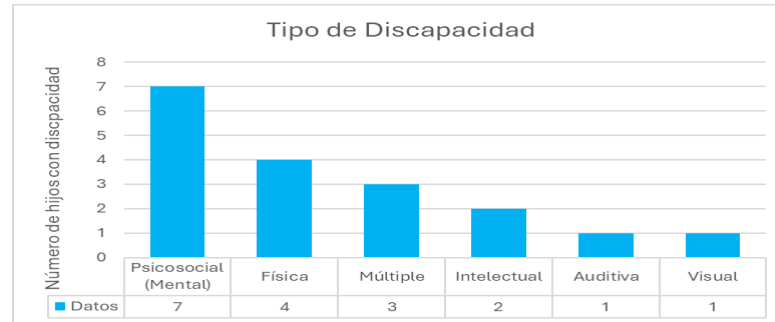
- **DISCAPACIDAD:** En cuanto a la discapacidad que pueden tener los(as) hijos de los(as) servidores, se puede identificar lo siguiente:



Los resultados evidencian que de los 275 servidores que tiene hijos, el 93% de las respuestas indican que los mismos no presentan discapacidad, a diferencia de 18 servidores (7%) que refieren que sus hijos si presentan alguna discapacidad.

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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11



De los 18 hijos de los(as) servidores antes referidos con discapacidad, el 39% (7 personas) presenta discapacidad psicosocial, el 22% (4 personas) discapacidad física, el 17% (3 personas) discapacidad múltiple, el 11% (2 personas) discapacidad intelectual, el 6% (1 persona) presenta discapacidad auditiva y el 6% (1 persona) discapacidad visual.


- **MASCOTAS:**

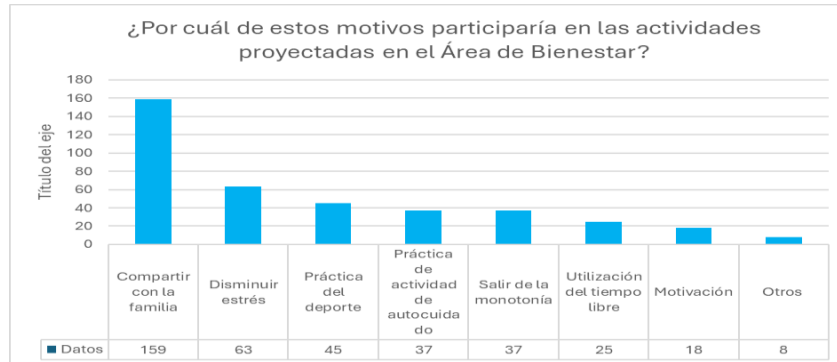


En cuanto a la pregunta si tiene mascota, el 43% de la población que diligenció el indica que no cuenta con mascota, correspondiente a las 170 personas, el 57% restante (222 personas) restante si tiene mascota.

- **MOTIVACIÓN:**

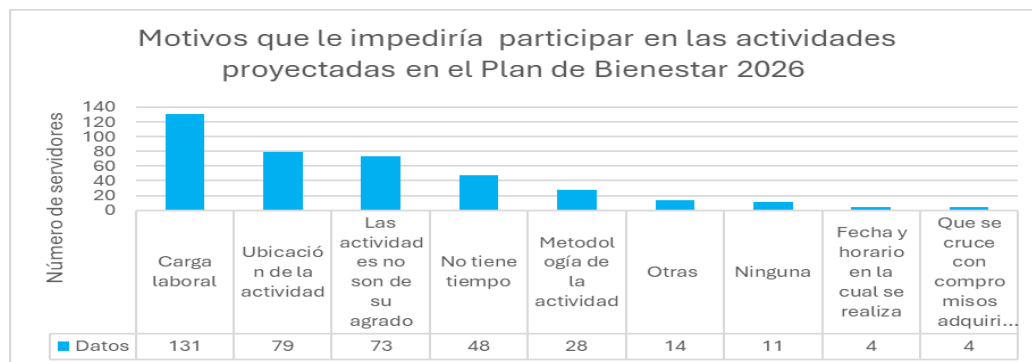
Esta información refiere las motivaciones de los servidores para participar en las actividades de Bienestar y precisa los canales de comunicación más efectivos para la socialización de las actividades a desarrollar por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11




De la muestra que participó en la encuesta se identifica que el mayor porcentaje otorga importancia a compartir con la familia correspondiente a 40% (159 personas). De igual forma, se resalta el interés de participar en actividades que busquen disminuir el estrés correspondiente al 16,1% (63 personas) y la tercera razón con mayor puntuación es la práctica del deporte con un 11,5% (45 personas). Seguidamente de actividades de autocuidado y salir de la monotonía con un 9,4% (37 personas) respectivamente. La utilización del tiempo libre es otro de los motivadores con un 4,6% (25 personas). Asimismo, se identifican otras razones para la participación en las actividades que se encuentran por debajo del 6,6%.

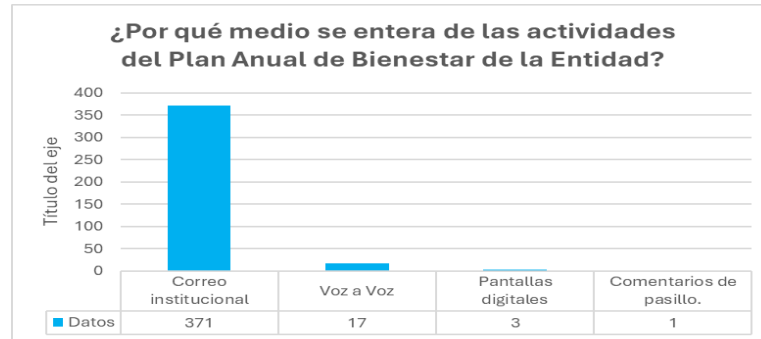
Motivos de no participación en las actividades de Bienestar.



Las razones que le impedirían participar en las actividades del Plan de Bienestar están relacionadas con la carga laboral, de acuerdo con el 33% de la población que respondió la encuesta. El 20% de los participantes lo asocia con la ubicación de la actividad, el 19% manifiestan que las actividades no son de su agrado, el 12% no dispone de tiempo, el 7% se asocia con la metodología de la actividad, el 4% refiere otros motivos para no participar, el 3%, no refiere motivos para no asistir, el 1% restante lo relaciona con la fecha y cruce con otros compromisos adquiridos con anterioridad, respectivamente.

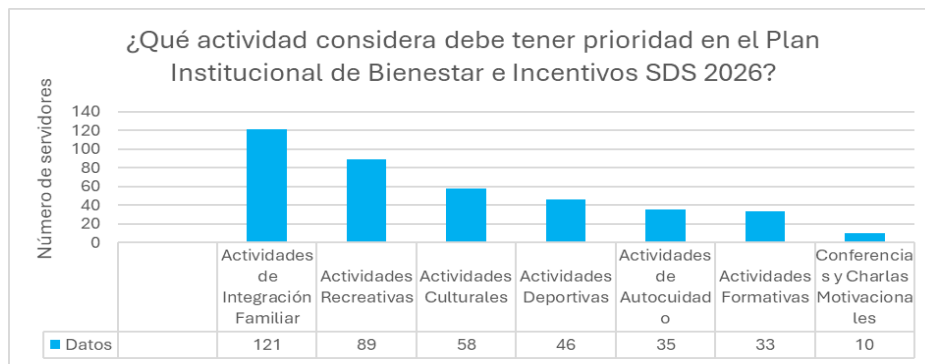
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

- 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 94,6%, por voz a voz el 4,3, pantallas digitales el 0,8 %, comentarios de pasillo 0,3%.

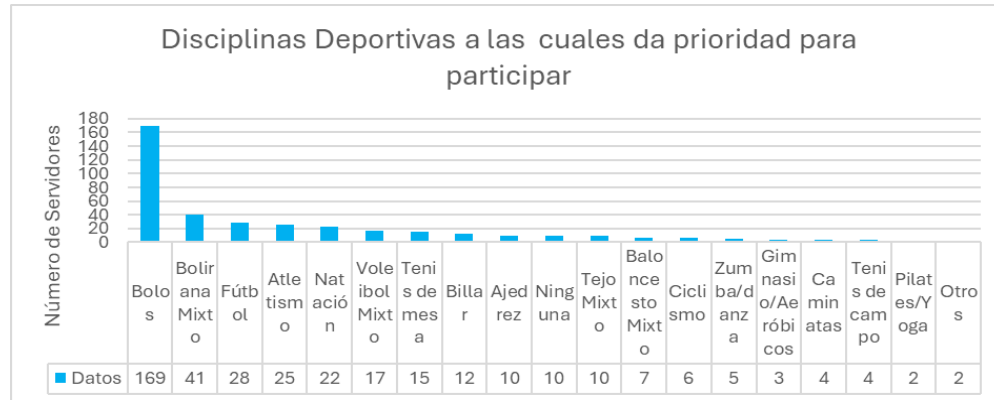
- PRIORIDADES PARA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2026:**



Los resultados evidencian que las actividades de integración familiar son prioridad en la entidad con un 31%, correspondiente a 121 personas de la muestra, seguido de las actividades recreativas con el 23% de los participantes (89), las actividades culturales son prioridad para el 15% de los servidores que respondieron el instrumento, correspondiente al (58 personas). Las actividades deportivas tuvieron un porcentaje de prioridad para el 12% (46 personas). Otras razones se registraron en porcentaje inferior al 9% correspondiente a las actividades de autocuidado, formativas y conferencias.

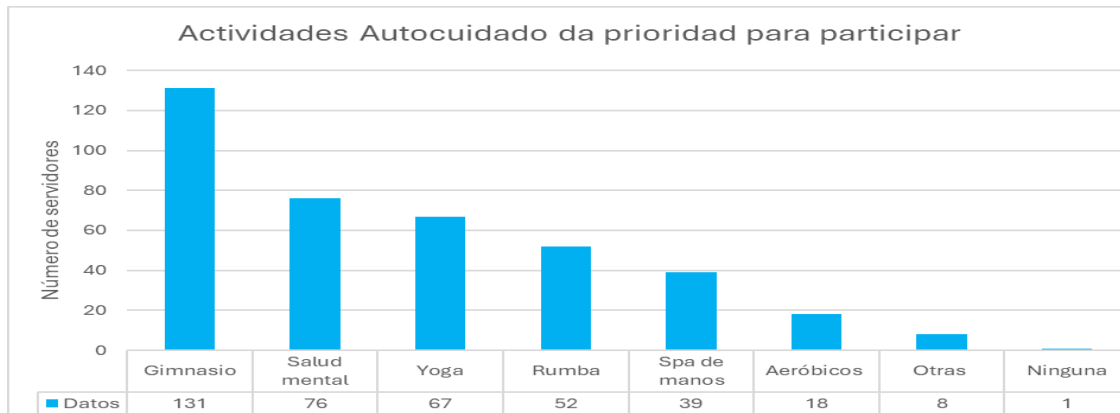
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

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




En este componente aparece en primer lugar la disciplina de Bolos con un 43,1%, seguido de Boli rana Mixto con un 10,46%, en tercer y cuarto lugar se encuentra Fútbol y Atletismo con 7,1% y 6,3% respectivamente. Posteriormente, se encuentra la preferencia por Natación con un 5,61 %, en sexto y séptimo lugar se ubica Voleibol Mixto y Tenis de mesa respectivamente. Luego se ubica Billar con un 3%, Ajedrez y Tejo Mixto con 2,5% cada uno. Las disciplinas restantes tienen un 1,79 o menos de preferencia.

- ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL AUTOCUIDADO:**

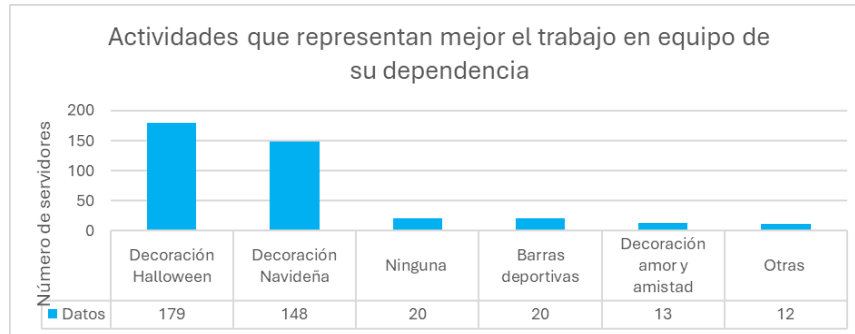


Los resultados evidencian que el gimnasio es la actividad mayoritariamente preferida por los servidores de la Entidad, de acuerdo con el 33% de la muestra, seguido de salud mental, preferido por el 19 % de la población. Asimismo, Yoga es preferido por el 17%, Rumba y Spa de manos es preferido para participar por el 13% y 10 % respectivamente. Aeróbicos es preferida por el 5% de los servidores que respondieron la encuesta, el 2% refirió otras preferencias.



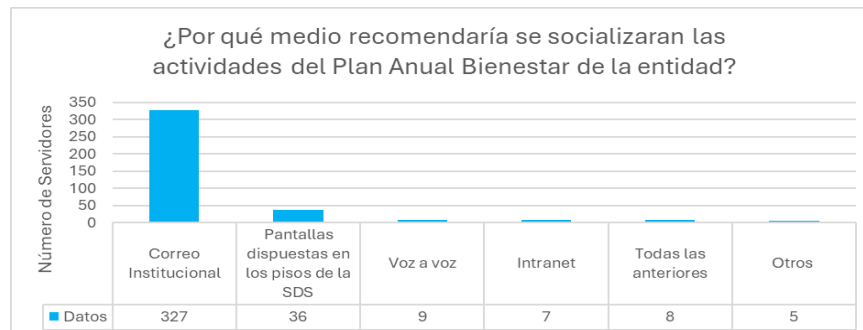
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

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




Los resultados evidencian que el 46% de los servidores que respondieron el instrumento consideran que la decoración de Halloween representa mejor el trabajo en equipo en la Entidad, seguido del 38% de los servidores que dan mayor representación a la Decoración navideña, Ninguna el 5%, Barras deportivas el 5% de los servidores, el 3% considera que la decoración de amor y amistad representa dicho trabajo, y el 3% restante refieren otras alternativas.

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



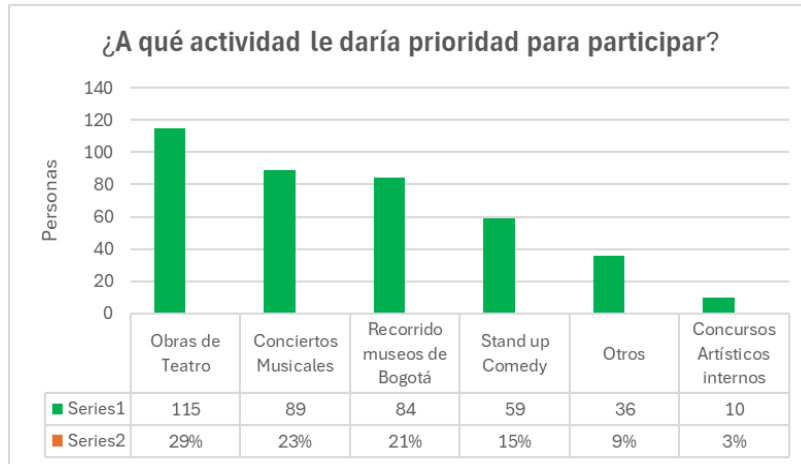
Los servidores encuestados consideran que el medio recomendado para la socialización de las actividades de Bienestar es el correo institucional de acuerdo con el 83%, seguido de las pantallas dispuestas en los pisos (9%), voz a voz (2%), internet el 2%, todas las anteriores (2%) y otros medios el 1%.

Asimismo, se relacionan los resultados encuesta aplicada en el periodo comprendido del 05 al 29 de septiembre de 2025.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

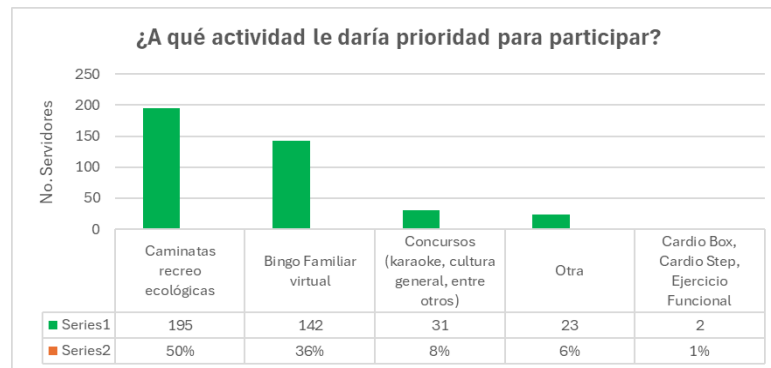
- **COMPONENTE ESTADOS MENTALES POSITIVOS- EJE DE SALUD MENTAL- EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:**

#### Ámbito cultural:




Los resultados evidencian que el 29% (115 personas) de la muestra refieren favorabilidad por las obras de teatro, seguida de conciertos musicales con un 23% (89 personas), Recorrido museos de Bogotá con un 21% (84 personas), Stand up Comedy con un 15% (59 personas). El 9% de los servidores tiene preferencia por otras actividades. Finalmente, se identifica un porcentaje inferior del 3% en la preferencia por de concursos internos.

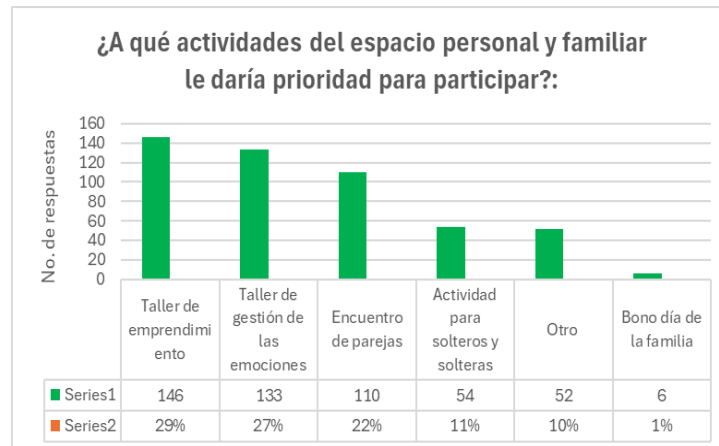
#### Ámbito Recreativo:



De acuerdo con los resultados de la encuesta, se identifica que el 50% de los servidores que respondieron la encuesta otorgan prioridad a las Caminatas recreo ecológicas (195 servidores), le sigue en prioridad el Bingo Familiar en un 36% (142 servidores). Los concursos como el karaoke son preferidos por el 8% (31 servidores), el 6% prefieren otras actividades y el 1% prefieren el cardio box.

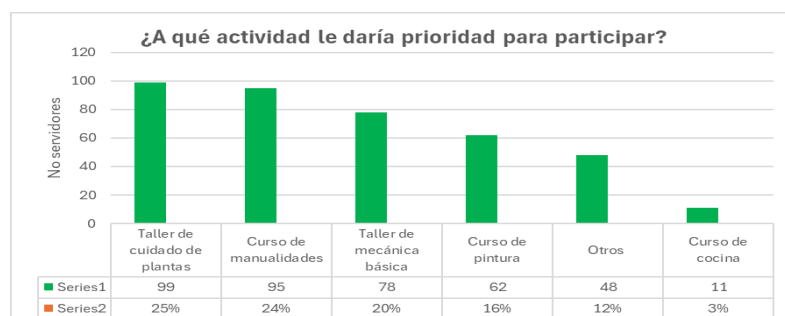
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

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




Según los resultados de la encuesta, el taller de emprendimiento es la actividad a la cual los servidores dan mayor prioridad para su participación con un 29% (146 respuestas), seguido del taller de gestión de las emociones con un 27% (133 respuestas), encuentro de parejas tiene prioridad para un 22% (110 respuestas), el 11% de quienes respondieron el instrumento (54 respuestas) otorgan prioridad para su participación en la actividad de solteros y solteras, el 1% se inclinan por el Bono para la familia. Finalmente, 10% restante de las respuestas abordaron diversas opciones de temáticas para el espacio personal y familiar.

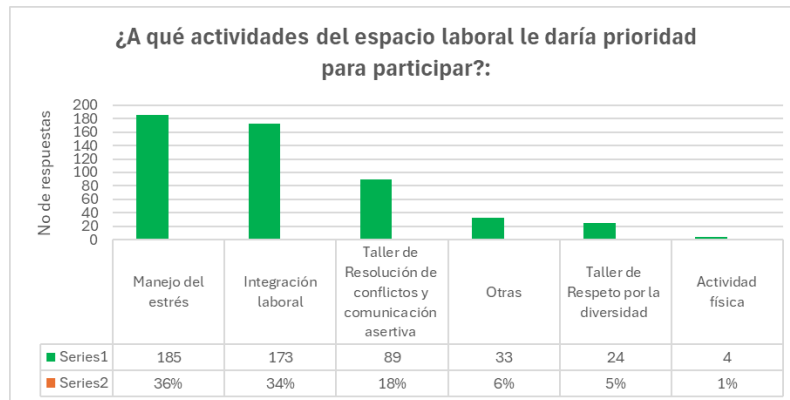
- **COMPONENTE CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS- EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN- ÁMBITO FORMATIVO:**



Los resultados evidencian que noventa y nueve (99) servidores, correspondiente al 25% de la población que respondió la encuesta otorgan prioridad a su participación al taller de cuidado de plantas, seguido por el 24% (95 personas) interesados en curso de manualidades. El 20% de los servidores que respondieron el instrumento dan prioridad al taller de mecánica básica, correspondiente a las 78 personas. Le sigue el curso de pintura, que es preferido por el 16% de los servidores (62 personas), el 48% de los servidores presentan diversos temas relacionados con el ámbito formativo y el 3% prefiere el curso de cocina.

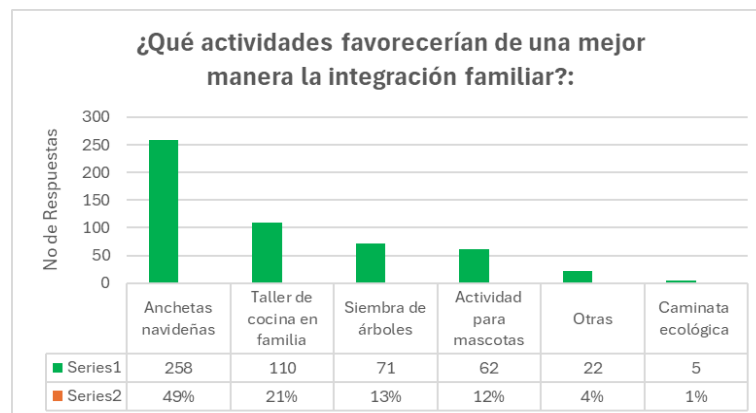
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

Asimismo, se identifican otras actividades asociadas al ámbito formativo, cuyas respuestas se relacionan a continuación:




El 36% de las respuestas a esta pregunta estuvieron asociadas a las actividades para el manejo del estrés, seguido del 34% correspondiente a la integración laboral, el 18% de las respuestas refirieron interés en talleres de resolución de conflictos y comunicación asertividad, el 5% consideraron prioritario el taller de respeto por la diversidad y el 1% por la actividad física. El 6% de las respuestas destacaron temáticas de diversa índole.

- ACTIVIDADES QUE FAVORECEN LA INTEGRACIÓN FAMILIAR:**



El 49% de las respuestas indican que los servidores consideran que las anchetas navideñas favorecen la integración familiar, seguido del 21% de las mismas que consideran que el taller de cocina en familia favorece su integración. Asimismo, el 13% de las respuestas dadas por los servidores precisan que la integración familiar se ve favorecida por la siembra de árboles y el 12 % de las respuestas lo asocian con la actividad para mascotas. Los menores porcentajes se ubicaron en otras actividades y en caminatas ecológicas, según el 4% y 1% respectivamente.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

## • SUGERENCIAS

Las principales sugerencias referidas por los servidores y servidoras que respondieron el instrumento se relacionan a continuación.

<b>¿Qué sugerencias o recomendaciones nos daría para ser tenidas en cuenta en la construcción del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos SDS 2026?</b>
Generar más espacios para compartir con nuestras familias
Anchetas navideñas
Incentivar las caminatas ecológicas tanto del grupo laboral como de las familias
Bonos
Cine
Talleres y cursos
Promover más el deporte

## 10. RECURSOS ASIGNADOS

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.
- 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 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.

### • Plan de Bienestar:

Anualmente el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos cuenta con dos rubros para la contratación de las actividades, cuyo objeto es:

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.

- Rubro de Funcionamiento: 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 treinta y cinco millones quinientos dieciocho mil pesos (\$535.518.000) M/cte.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

- Rubro de Inversión: 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) M/cte.
- Programa de Incentivos:

El desarrollo del Plan de Incentivos cuenta con el rubro de funcionamiento para desarrollo, así:

- Rubro Incentivos Pecuniarios: Dirigido a los mejores equipos de trabajo de la entidad en las categorías A y B (Primer Puesto) – Funcionamiento, por valor de veinticinco millones quinientos cincuenta y nueve mil pesos (\$25.559.000) M/cte.
- Rubro Incentivos No Pecuniarios: Dirigido para los mejores empleados y equipos de trabajo de la Entidad – Funcionamiento, por valor de setenta y dos millones ochocientos veinticuatro mil pesos (\$72.824.000) M/cte.

## 11. METAS, ACTIVIDADES, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA

Las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026 constituyen una estrategia de apoyo al mantenimiento y mejora permanente de las condiciones de trabajo y el equilibrio en las áreas de desempeño, 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.

- METAS:

Lograr el desarrollo del 100% de las actividades definidas en el Plan Institucional de Bienestar de la vigencia 2026.

Lograr la asistencia del 75% de los servidores en las actividades definidas en el Plan Institucional de Bienestar de la vigencia 2026 que ameritan inscripción previa.

- RESPONSABLE:

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

- CRONOGRAMA



**Código:**

**Fecha:**


2026/01/15

**Versión:**

11

[illegible]



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS</b>				
	<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b> 11

## 12. INDICADORES

Para la vigencia 2026 se establecieron los siguientes indicadores:

# 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%

## 13. SEGUIMIENTO

El seguimiento a las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la Secretaría Distrital de Salud se llevará a cabo mediante el reporte trimestral al POGD.

## 14. 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.
11	15/01/2026	Actualización de la metodología de recolección de datos para el



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

## PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INSENTIVOS

<b>Código:</b>	SDS-THO-PL-007	<b>Fecha:</b>	2026/01/15	<b>Versión:</b>	11
----------------	----------------	---------------	------------	-----------------	----

		diagnóstico, actualización de los recursos asignados, resultados de la encuesta, descripción de actividades, cronograma de actividades.