



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0054 DE FECHA 23 MAY 2018**

"Por medio de la cual se adopta el Programa Institucional de Bienestar"

**LA DIRECTORA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD**

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Resolución 355 de 2016 y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia consagra que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán implementar Programas de Bienestar e Incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 establece que los programas de bienestar social están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, permiten elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. De estos programas son beneficiarios los empleados públicos de la entidad y sus familias.

Que el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 Único Reglamentario del Sector de Función Pública de 2015 establece que previa identificación de necesidades y expectativas de los empleados, los Programas de Bienestar responderán a estudios técnicos que determinen las actividades y grupos de beneficiarios, bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional. Por lo anterior, la Dirección de Gestión del Talento Humano remitió a los servidores de la Entidad una encuesta virtual de diagnóstico y actualización del Programa Institucional de Bienestar, del cual se desprende el documento adjunto al presente Acta Administrativo.

Que en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 Único Reglamentario del Sector de Función Pública de 2015, la formulación del Programa de Bienestar para la presente vigencia, fue presentado en la reunión ordinaria de la Comisión de Personal llevada a cabo el 16 de

Cra. 32 No. 12-81  
Tel.: 364 9090  
[www.saludcapital.gov.co](http://www.saludcapital.gov.co)  
Info: 364 9666



**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



RESOLUCIÓN NÚMERO 0054 DE FECHA 23 MAY 2018

"Por medio de la cual se adopta el Programa Institucional de Bienestar"

marzo de 2018. Así mismo fue presentado ante el Comité Institucional de Bienestar e Incentivos en sesión de fecha 26 de abril de 2018.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Adoptar el Programa de Bienestar de la Secretaria Distrital de Salud, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga la Resolución 436 del 28 de marzo de 2017.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

LUZ MARINA LÓPEZ SALAMANCA  
Directora de Gestión del Talento Humano

Elaboró: Adriana Martínez

Revisó: Carlos Ariel Lizafazo Rodríguez

Cra. 32 No. 12-81  
Tel.: 364 9090  
www.saludcapital.gov.co  
Info: 364 9666



**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



**SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD  
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

## **SISTEMA DE ESTÍMULOS**

### **“ELIGE SER FELIZ NOSOTROS TE AYUDAMOS”**

#### **1. FUNDAMENTO JURÍDICO APLICABLE**

- 1.1. DECRETO LEY 1567 DE 1998 (reglamentando parcialmente por los Decretos 1572/1998, 1227/2005 y compiladas en el Decreto 1083 de 2015).

Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, así como sus componentes enfocados desde políticas públicas, planes y disposiciones legales definiendo el Bienestar Social 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. Por otro lado, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad, señalando que los programas de incentivos deben estar dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño y a reconocer el nivel sobresaliente de los servidores. (Títulos II, III y IV)

- 1.2. LEY 909 DE 2004

Decide implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de sus funciones y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados de la Entidad, de acuerdo con lo que disponga la normatividad al respecto. (Artículo 36)

- 1.3. DECRETO 1083 DE 2015 ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA

Señala que los programas de estímulos deben ser organizados por la entidad con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Así mismo, determina que los estímulos se implementaran a través del Programa de

Bienestar Social. Por otro lado, define que los programas deben estar relacionados con actividades deportivas, recreativas, vacaciones, artísticas, culturales y de promoción y prevención de la salud. (Título X)

1.4. DECRETO 1499 DE 2017

Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. (Capítulo 3)

1.5. ACUERDO DISTRITAL 641 DE 2016

Por el cual se efectúa la reorganización del Sector Salud de Bogotá Distrito Capital, se modifica el acuerdo 257/2006 y se expiden otras disposiciones.

1.6. ACUERDO DISTRITAL 645 DE 2016

Adopta el Plan de Desarrollo, Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas y Plan Plurianual de Inversiones de Bogotá D.C., para el periodo 2016 – 2020 **“BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS”**, el cual constituye el referente de las acciones y políticas de la Administración Distrital.

1.7. CIRCULAR 016 DE 2017

Mediante la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece los lineamientos para la ejecución de los planes de Bienestar de las Entidades Distritales.

1.8. CARTILLA **“SISTEMA DE ESTÍMULOS, ORIENTACIONES METODOLÓGICAS”** DE 2012.

El mismo Departamento establece los lineamientos para la formulación de los programas de Bienestar e Incentivos.

1.9. CÓDIGO DE INTEGRIDAD – VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE 2018

Orienta las actuaciones de las personas dedicadas al servicio, estableciendo como valores que orientan las acciones fundamentadas en la integridad honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

## 2. PLAN DE DESARROLLO BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS

El plan de desarrollo **“BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS”**, establece en el Eje Transversal N° 4 **“Gobierno Legítimo y Eficiente”**, a través de la Modernización Institucional pretende generar Programas Integrales de Administración a partir de



los cuales se generen acciones enfocadas a los siguientes componentes:

- **Componente 1. Reformas Verticales para la optimización de la estructura administrativa.**
- Componente 2. Elementos transversales como defensa jurídica
- Componente 3. Iniciativas de mejora física, inversión en equipos y planta.
- **Componente 4. Formulación e implementación de una Política de Empleo Público**

De igual manera para la formulación e implementación de una Política del Talento Humano, se deben establecer acciones encaminadas a dar abordaje a las siguientes temáticas:

- Desarrollo del Capital Humano
- Retención del Empleo Público
- Reconocimiento de la Excelencia técnica y humana
- Fomentación una cultura que conlleve al cumplimiento de los objetivos
- Privilegiar el mérito en la provisión de los empleos
- Establecer una dimensión real de las plantas
- Fortalecer los sistemas de información de Gestión del Talento Humano
- Contar con instrumentos de Evaluación de Desempeño

### 3. SISTEMA DE ESTÍMULOS

Conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y **PROGRAMAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS** que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales." (Decreto Ley 1567 de 1998)

#### 3.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

A través de los programas de Bienestar Social Laboral se atienden necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el fin de mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, previamente identificados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

##### 3.1.1. COMPONENTES ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y Prevención de la Salud

Cra. 32 No. 12-81  
Tel.: 364 9090  
[www.saludcapital.gov.co](http://www.saludcapital.gov.co)  
Info: 364 9666



- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Educación Formal

### **3.1.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

### **CAMPOS DE INTERVENCIÓN**

- Medición del Clima Laboral
- Adaptación al Cambio Organizacional
- Desvinculación Asistida
- Cultura Organizacional
- Trabajo en Equipo
- Liderazgo

### **3.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS**

El Programa de Incentivos está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño reconociéndolo en los niveles de excelencia laboral, a través de proyectos de calidad de vida laboral.

El programa de Incentivos se orienta a:

- Crear condiciones favorables para el desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer y premiar los resultados del desempeño laboral.

#### **3.2.1. INCENTIVOS PECUNIARIOS**

Está constituido por reconocimiento económico que se asigna a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dicho reconocimiento económico es hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuiría entre los equipos seleccionados

#### **3.2.2. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS**

Esta conformado por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo.



#### 4. PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

Corresponde a la Secretaría Distrital de Salud organizar un sistema de estímulos para generar motivación en sus empleados públicos, para lo cual se debe implementar un Programa de Bienestar Social con enfoques diversos, entre los cuales se encuentra deporte, recreación y vacaciones, artísticos, culturales, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes u otras modalidades, promoción de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros. (Cartilla “Sistema de Estímulos, Orientaciones Metodológicas” de 2012)

Para la presente vigencia y en concordancia con el Plan de Desarrollo “**BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS**”, se propenderá por la **FELICIDAD** de los servidores, conllevando y aportando al desarrollo pleno del potencial, construyendo desde la gestión propia de la Secretaría Distrital de Salud el camino a una sociedad con calidad de vida.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, estableció el modelo y lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales, fundamentándose en la Psicología Positiva, de tal modo que los empleados públicos cuenten con un equilibrio laboral que garantice un estado de **FELICIDAD** en el quehacer diario a través de los siguientes ejes.

##### A. EJE 1. CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS

Enfocado a actividades que permitan el fortalecimiento del ser en sus habilidades y conocimiento propio.

##### B. EJE 2. ESTADOS MENTALES POSITIVOS

Este eje está netamente relacionado con la felicidad. A partir del mismo, se realizan actividades recreativas y culturales, así como las actividades que disminuyan el riesgo psicosocial a partir del trabajo realizado por Seguridad y Salud en el Trabajo.

##### C. EJE 3. PROPÓSITO DE VIDA

A partir de este, se pretende que el empleado público encuentre la “razón para vivir”, generando actividades de educación informal, tales como talleres artísticos, entre otras.

## D. EJE 4. RELACIONES INTERPERSONALES.

La generación de relaciones positivas armonizan el ambiente y el clima laboral, así como espacios de reconocimiento, es así como a partir de este eje se realizan actividades recreativas y deportivas que fortalezcan los trabajos en equipo, con el fin de brindar un servicio fundamentado en amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas. (Circular 016/2017)

### 4.1. OBJETIVO

Propiciar el desarrollo pleno de los empleados públicos de la Secretaría Distrital de Salud y el de sus familias, a través de programas que fomenten el desarrollo integral conllevando a un estado de **FELICIDAD**.

### 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo integral de los servidores.
- Desarrollar valores organizacionales que contribuyan a una cultura de servicio, generando compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Establecer acciones participativas que promuevan la promoción y prevención del constante mejoramiento de la calidad de vida en aspectos educativos, recreativos, salud, deportivos y cultura.
- Incrementar la cobertura de los programas y servicios mediante la aplicación de la evaluación de satisfacción, implementando las acciones de mejorar a las que se dé lugar.
- Desarrollar el programa de incentivos institucionales con el fin de resaltar y reconocer el desempeño laboral de los servidores, así como los trabajos realizados por equipos propiciando espacios de investigación dentro de la entidad.

### 4.3. BENEFICIARIOS PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR

Son beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar los empleados públicos de la Secretaría Distrital de Salud y sus familias, entendiendo como familia al cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o en condición de discapacidades mayores, que dependan económicamente del trabajador.



#### 4.4. ACTIVIDADES A REALIZAR EN LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD EN EL PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL INSTITUCIONAL

Se realizarán las siguientes actividades

##### A. ACTIVIDADES DE PREFERENCIA:

- Recreativa
- Artísticas y culturales
- Deportivas
- Promoción y Prevención de Salud
- Programa Prepensionados
- Atención Psicológica

##### B. ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE INTERÉS

- Baile
- Bolos
- Gimnasio
- Natación
- Yoga
- Rana
- Fútbol
- Baloncesto
- Tenis de Mesa
- Minitajeo
- Voleibol

##### C. ACTIVIDADES RECREATIVAS DE PREFERENCIA

- Caminatas ecológicas
- Día de la Familia
- Vacaciones Recreativas

##### D. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS DE PREFERENCIA

- Cine
- Teatro

Cra. 32 No. 12-81  
Tel.: 364 9090  
[www.saludcapital.gov.co](http://www.saludcapital.gov.co)  
Info: 364 9666



- Conciertos
- Cursos artísticos
- Visitas a museos
- Tarde de talentos
- Semana Cultural

#### **E. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS DE INTERÉS**

- Cocina
- Baile
- Pintura
- Guitarra
- Escultura

#### **F. ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN DE FORTALECIMIENTO DE BIENESTAR LABORAL DE INTERÉS**

- Crecimiento personal
- Liderazgo
- Fortalecimiento de Competencias
- Clima Organizacional
- Integración
- Prepensionados
- Encuentro de parejas

#### **G. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD**

- Manejo de estrés y ansiedad
- Salud Visual
- Prevención Cardiovascular
- Salud Oral
- Prevención del Cáncer
- Salud Auditiva
- Prevención Lesiones Deportivas
- Prevención de Adicciones



#### 4.5. EJECUCIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR

Para efecto de la ejecución del Programa de Bienestar acorde con las actividades planteadas en los diferentes ejes se dirigirá a:

<b>EJE 1. CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS</b>
<p>Potencializar los recursos internos de los empleados públicos con relación al fortalecimiento del ser en sus habilidades personales y conocimiento propio.</p> <p>Se generan actividades relacionadas con la gestión del Clima y la Cultura en pro de aumentar la sensación de <b>FELICIDAD</b>.</p>
<p>Actividades a realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conmemoración día de la Mujer</li><li>• Conmemoración día del Hombre</li><li>• Reconocimiento Día del Conductor</li><li>• Reconocimiento de la labor Asistencial (Día de la Secretaria)</li><li>• Implementación de acciones tendientes al fortalecimiento de la Cultura y el Clima Organizacional.</li><li>• Apoyo Educación Formal</li></ul>

<b>EJE 2. ESTADOS MENTALES POSITIVOS</b>
<p>Realizar actividades recreativas y culturales, generando liberación de tensiones, así como la realización de actividades de seguridad y salud en el trabajo como el riesgo psicosocial.</p>
<p>Actividades a realizar</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Semana de la salud con temáticas de manejo de estrés, prevención de cardiovascular, salud visual.</li><li>• Jornada de Seguridad Social</li><li>• Día de la Actividad Física</li><li>• Acciones tendientes a promover hábitos de alimentación saludables y salud mental.</li></ul>

- Implementación de una agenda cultural informativa para los empleados públicos, especialmente en temas de cine, teatro y conciertos.

### EJE 3. PROPÓSITO DE VIDA

Formular actividades que aporten a la razón de vivir de los empleados públicos, encaminando el trabajo hacia el desarrollo del ser y crecimiento personal. Actividades de educación informal artística y cultural, preparación para prepensionados, promoción de programas de vivienda.

#### Actividades a realizar:

- Programa Prepensionados (Preparación al retiro, asesoría jurídica, fortalecimiento red de apoyo)
- Talleres de Capacitación Informal. De acuerdo con los resultados del diagnóstico se deben enfocar a temáticas tales como Cocina, Baile y Pintura.
- Bonos hijos de servidores

### EJE 4. RELACIONES INTERPERSONALES

Formular actividades que aporten a la razón de vivir de los empleados públicos, encaminando el trabajo hacia el desarrollo del ser y crecimiento personal.

Implementar actividades que posibiliten el desarrollo de relaciones positivas, generando empatía, generando sentimientos de comprensión. Se realizan actividades recreativas y deportivas que fortalezcan el trabajo en equipo

#### Actividades a realizar:

- Reconocimiento del tiempo entre padres y bebés
- Tarde de juego
- Gimnasio



- Caminatas ecológicas, se deben realizar al menos dos durante la vigencia.
- Día de la familia
- Cierre de Gestión
- Día de la Niñez – Abril
- Día del niño – Octubre
- Acciones tendientes a promover los valores y la humanización del servicio, en el marco del Código de Integridad.

## 5. PROGRAMA DE INCENTIVOS

- Reconocer a los mejores servidores públicos de carrera administrativa, que obtuvieron la más alta calificación SOBRESALIENTE en la evaluación de desempeño para el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, entre el 95% o más.
- Reconocer al mejor servidor de libre nombramiento y remoción para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017.
- Reconocer a los equipos de trabajo que inscriban proyectos finalizados en la vigencia anterior enfocados en las siguientes líneas temáticas:
  - Fortalecimiento y desarrollo institucional – modernización institucional
  - Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia
  - Ciudad digital
  - Nuevo modelo de atención en salud (igualdad y calidad de vida)
  - Subsistema de cuidado ambiental (hospitales verdes)
  - Sistema integrado de gestión

## 6. RECURSOS ASIGNADOS AL SISTEMA DE ESTÍMULOS

### 6.1. RECURSOS PROGRAMA DE BIENESTAR

- Rubro Funcionamiento \$468.000.000 – Requerimiento 69 – 051000
- Rubro Inversión: \$500.000.000 – Requerimiento 19 – 051000

### 6.2. RECURSOS PROGRAMA DE INCENTIVOS

- Incentivos Pecuniarios - \$16.244.800 – Requerimiento 66 – 051000
- Incentivos No Pecuniarios - \$44.673.200 – Requerimiento 67 – 051000

El presente Programa de Bienestar e Incentivos fue aprobado por la Comisión de Personal en reunión ordinaria llevada a cabo el 16 de marzo de 2018. Así mismo fue presentado y validado con los integrantes del Comité Institucional de Bienestar e Incentivos en sesión del 26 de abril de 2018.

**LUZ MARINA LÓPEZ SALAMANCA**  
Directora de Gestión del Talento Humano

Proyectó: John Celis, Jeimy Moreno, Adriana Martínez